

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนโซ จำกัด

Performance of Employees of Nicho Company Limited

นายศุภเวศร์ เอี่ยมละออ

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

MR. SUPAVEJ IAMPLA-O

E-mail: supavej.nicho@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของบริษัท ไนโซ จำกัด (2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด (3) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด จำนวน 80 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความ

แตกต่างกันนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (MRA)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด ที่มี ตำแหน่งงานและอายุงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัดต่างกัน และคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัดที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัดไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) To study the overall of Nicho Company Limited. (2) To study the performance of employees of Nicho Company Limited classified by population factors and management process. (3) To study influenced factors and welfare that affects the performance of employees of Nicho Company Limited. The sample used in this research is 80 people of employees in Nicho Company Limited, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation by testing the hypothesis by using t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if differences are found by using LSD methods and using multiple regression statistics.

The hypothesis test found that the employees of Nicho Company Limited with different position, duration of employment effects the performance of employees of Nicho Company Limited while age, gender, education level and income does not. In addition, management process, influenced factors, and welfare effects performance of employees of Nicho Company Limited.

บทนำ

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจัดเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อประเทศในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งเป็นธุรกิจที่เติบโตควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาของประเทศ หากเศรษฐกิจของประเทศรุ่งเรือง อุตสาหกรรมก่อสร้างก็จะเติบโตไปพร้อมกัน

จากภาวะเศรษฐกิจของกลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับงานก่อสร้างที่มีภาวะชะลอตัว ทำให้เกิดผลกระทบกับยอดขายของ บริษัท ไนโซ จำกัด ที่หดตัวลง แต่ค่าแรงขั้นต่ำกลับปรับตัวสูงขึ้น วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานต่างๆมีราคาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเพิ่มขึ้น จากปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนโซ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา องค์กรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น

ดังนั้นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานภายในบริษัทฯ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทุกภาคส่วน ว่ามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการที่ดีสามารถบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของบริษัท ไนโซ จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด ผู้วิจัยจะกำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ข้อมูลด้านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด จำนวน 80 คน (พนักงานออฟฟิศ 27 คน พนักงานคลังสินค้า 53 คน)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ตำแหน่งงาน และอายุงาน 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 3) ปัจจัยจูงใจ 4) ปัจจัยอนามัย
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด และนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และพัฒนางองค์กรเพื่อแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ

2. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานในด้านต่างๆที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนางองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

ด้านการบริหารจัดการ

บุญทัน ดอกไธสง (อ้างอิงใน กิตติยา ฐิติคุณรัตน์,2556, หน้า 7) การบริหาร (Administrative) นิยมใช้ในการบริหารระดับสูง โดยมีหน้าที่หลักคือ การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนงานขององค์กร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ

บรรจง สุกใส (อ้างอิงใน กิตติยา ฐิติคุณรัตน์,2556, หน้า 7) การจัดการ (Management) ใช้กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ ส่วนใหญ่นิยมใช้กับการจัดการธุรกิจ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (อ้างอิงใน กิตติยา ฐิติคุณรัตน์,2556, หน้า 7) การบริหารและการจัดการ คือ การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนงานขององค์กร รวมถึงการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางแผนไว้ เพื่อให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick อ้างอิงใน เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์,2559, หน้า 14) ได้เสนอหลักการบริหาร ระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model ดังนี้ 1)การวางแผน 2)

การจัดองค์กร 3)การจัดบุคคลเข้าทำงาน 4)การตั้งการหรืออำนาจการ5)การประสานงาน 6) การรายงานผลการปฏิบัติงาน7)งบประมาณ

สมยศ นาวิการ (อ้างอิงใน กิตติยา ฐิติคุณรัตน์,2556, หน้า 7) การบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีอยู่ 4 ขั้นตอนดังนี้ คือ 1)การวางแผน 2)การจัดองค์กร 3)การนำ 4)การควบคุม

ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

(Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (กมลพร กัลยาณมิตร,2559,หน้า 179) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจและการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจและแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัยหรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1)ความสำเร็จในการทำงาน 2)การได้รับการยอมรับ 3)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4)ลักษณะงานที่ทำ 5)ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ 1)นโยบายและการบริหารขององค์กร 2)การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3)ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4)ความสัมพันธ์กับ

เพื่อร่วมงาน 5)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6)ตำแหน่งงาน 7)ความมั่นคงในการทำงาน 8)ชีวิตส่วนตัว 9)สภาพการทำงาน 10)ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มิลเลท (Millet) (อ้างอิงใน ว่าที่ร้อยตรีอัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2559, หน้า 10) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจาก 1)การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน 2)การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา 3)การให้บริการอย่างทันเวลา 4)การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5)การให้บริการอย่างก้าวหน้า

ไซมอน (Simon) (อ้างอิงใน ว่าที่ร้อยตรีอัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2559, หน้า 11) ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับ การทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต

รัตน์ชนก จันยัง (อ้างอิงใน ฌัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560, หน้า 10) ประสิทธิภาพ ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (อ้างอิงใน ฌัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560, หน้า 10) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตที่ผ่านกระบวนการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน คือการทำงานที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่ทำให้การดำเนินงานสะดวกมากขึ้นกว่าเดิม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงนภา ปรีชาชนะชัยและวนิดา สมส่งกุล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ส.ก่อสร้าง การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหา สาเหตุ ผลกระทบของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงินและการสัมภาษณ์หุ้นส่วนผู้จัดการรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่ากิจการมีผลการดำเนินงานขาดทุนติดต่อกันหลายปีเกิดจากต้นทุนงานก่อสร้างมีจำนวนสูงมากโดยมีสาเหตุ มาจากปัญหาทางด้านเครื่องจักรพนักงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานและขาดแคลนในช่วงฤดูหนาว การบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ วัสดุก่อสร้างที่มีการปรับราคาสูงขึ้นตามการขยายตัวของธุรกิจและปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งมักเกิดขึ้นในช่วงฤดูฝน ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดแนวทางแก้ไข โดยในระยะสั้นจัดให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการเตรียมความพร้อมและมีการวางแผนการดำเนินงานในการประเมินความเสี่ยงในการตัดสินใจรับงานก่อสร้างในช่วงฤดูฝน ในระยะกลางจะพิจารณาตัดสินใจลงทุนซื้อเครื่องจักรใหม่เพื่อสร้างความพร้อมและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และในระยะยาวจะดำเนินการสรรหาพันธมิตรทางการค้าเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านวัตถุดิบ ทำให้กิจการมีต้นทุนก่อสร้างลดลง และสามารถขยายส่วนแบ่งทางการตลาดได้มากขึ้นเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน

สุพจน์ วงศ์คำลือ (2550) ทำการศึกษาปัญหาการจัดการวัสดุและอุปกรณ์ที่ส่งผลกระทบต่องานก่อสร้างของห้างหุ้นส่วนจำกัด แฟลค 99 เอ็นจิเนียริง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในกระบวนการจัดการวัสดุและอุปกรณ์งานก่อสร้างของห้างหุ้นส่วนจำกัด แฟลค 99 เอ็นจิเนียริง โดยใช้วิธีศึกษาค้นคว้าด้วยการวิเคราะห์หาปัญหาจากเอกสาร (Documentary Analysis) จากนั้นทำการสรุปหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาด้วยวิธีการประชุมเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายที่

เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ควบคุมงานและหัวหน้างานฝ่ายก่อสร้าง และด้านการจัดซื้อ ผลงานวิจัยจากการศึกษาโครงการพบว่าเกิดปัญหาในกระบวนการจัดการวัสดุและอุปกรณ์งานก่อสร้างของห้าง ฯ โดยแบ่งเป็นปัญหาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการจัดซื้อ ด้านการวางแผน และควบคุมการใช้ ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านการจัดซื้อ พบว่าการเลือกแหล่งผู้จำหน่ายหรือร้านค้า การวางแผนการสั่งซื้อ ขั้นตอน การตรวจรับ การสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดซื้อกับฝ่ายก่อสร้าง รายละเอียดด้านคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์และช่วงเวลาในการดำเนินงานก่อสร้าง ด้านการวางแผนและควบคุมการใช้ พบว่าแบบและรายละเอียดของงาน ทักษะและฝีมือของช่าง สถานที่ จัดเก็บในหน่วยงานก่อสร้างภาคสนาม ช่วงเวลาในการดำเนินงานก่อสร้าง ขั้นตอนการรับ การเบิก - จ่ายในหน่วยงานก่อสร้าง ภาคสนาม การสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดซื้อกับฝ่ายก่อสร้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในโซ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เมื่อทำการสำรวจตามขั้นตอนแล้วจึงนำข้อมูลที่เก็บมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ทำการศึกษาในครั้งนี้คือ กลุ่มประชากรที่ทำงานอยู่ภายในบริษัท ในโซ จำกัด ซึ่งมีจำนวน 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูล โดยประกอบด้วย 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในโซ จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 8 มิติ ได้แก่ มิติการวางแผน มิติการจัดองค์กร มิติการจัดบุคคลเข้าทำงาน มิติการนำหรืออำนวยการ มิติการประสานงาน มิติการรายงาน มิติงบประมาณ มิติการควบคุม ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามให้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนในการตีความหมายดังต่อไปนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในโซ จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ มิติความสำเร็จในการทำงาน มิติการได้รับการยอมรับ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติลักษณะงานที่ทำ มิติความรับผิดชอบในงานที่ทำ ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามให้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนในการตีความหมายดังต่อไปนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในโซ จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 10 มิติ ได้แก่ มิตินโยบายและการบริหารขององค์กร มิติการบังคับบัญชา มิติการควบคุมดูแล มิติความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มิติความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มิติตำแหน่งงาน มิติความมั่นคงในการทำงาน มิติลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการใช้ชีวิตส่วนตัว มิติสภาพการทำงาน มิติค่าตอบแทน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามให้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์การ

ให้คะแนนในการตีความหมายดังต่อไปนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามให้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนในการตีความหมายดังต่อไปนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนโซ จำกัด จำแนกตามข้อมูล เพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนโซ จำกัด จำแนกตามข้อมูล อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและอายุงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนโซ จำกัด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis-MRA)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด ให้ความเห็นด้วยมากด้าน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ปัจจัยอนามัย และสุดท้ายคือปัจจัยจูงใจ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด มีประเด็นที่สำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด ต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ได้กล่าวไว้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะประสบการณ์ที่สูง

พนักงานที่มีอายุงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา สงบเจียบ (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ

ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน

2.ศึกษาด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากขาดกระบวนการบริหารจัดการด้านใดด้านหนึ่งจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริยา เอี่ยม วิบูลย์ (2542) ศึกษาเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหาร อบต. อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

3.ศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

4.ศึกษาด้านปัจจัยอนามัย มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไนโซ จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า มีความพึงพอใจปัจจัยด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทรานี ศรีประมวล และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามพบว่า ข้าราชการตำรวจในกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร รวมถึงมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง องค์กรควรเพิ่มทักษะ ความรู้และเทคนิคต่างๆ ให้กับพนักงานในทุกตำแหน่ง
2. องค์กรควรจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความรัก สามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร
3. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบและพัฒนาเรื่องสิทธิและสวัสดิการเครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน โดยพิจารณาจากสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร
- 2.ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ใน โข จำกัด เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
- 3.ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำ POSDCoRB Model มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ใน โข จำกัด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา วุฒิกุณรัตน์.(2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น ไซน์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์: แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก.(2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- มหาวิทยาลัยบูรพา.(2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2562. จาก <https://www.buu.ac.th>
- ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์.(2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจฯ ธนาคารออมสิน.(2562). % Growth GDP สาขาก่อสร้าง. ค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2562. จาก <https://www.gsb.or.th>
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์.(2559). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์