

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทแห่งหนึ่ง
Factor Affecting Employees' performance effectiveness in Company

มานิดา เขียวอ่อน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Manida Khiewoon
E-mail: 6014993016@rumail.ru.ac.th
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยความคาดหวัง ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลงานวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31 –40ปี มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการ อายุการทำงานส่วนใหญ่ 1- 5 ปี จากการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ความ

แตกต่างของอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง ที่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ สถานภาพ และตำแหน่งงาน และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยความคาดหวัง ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง ยกเว้น ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ความคาดหวัง ประสิทธิภาพ และบริษัทผลิตถุงพลาสติก

Abstract

This paper is a study about the parameter effect on effectiveness working performance of operators of Company purpose to know the information's of (1) personnel factor (2) expectation parameter. Study by using sampling size 200 operator, Data collecting methods by Checklist. Methods for data analysis is (1) descriptive statistical methodologies to percentage, mean and standard deviation (2) Inference data analysis 2 group sampling with test of the difference (t-test) and test of the difference (F-test) or One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis when 3 group of sampling.

Study conclusion about factor major worker is Female, Age average 31-40 year old, Single mostly, Bachelor's degree and equivalent, Net income not over 20K THB , Position Operator, Services year average 1-5 year. Result from test of the difference shown Age, Education, Income and Services year effects on working performance, effectiveness of operators of Company except Gender, Status and Position. And the result of multiple regression analysis found expectation parameter, work stability and relationship is effected factor. Exceptional Wage, Company Welfare, Good Workplace and relationship with superiors is significant 0.05

Keywords: Expectation, Effectiveness and Plastics Bag Manufacturing Company

บทนำ

พนักงานมีความคาดหวังและได้รับการตอบสนองความคาดหวังจากบริษัทเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการทำความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อบริษัท โดยบริษัทมีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจูงใจ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขลักษณะอนามัยและปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในบริษัท มีระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของพนักงาน ส่งเสริมภาพลักษณ์ของบริษัทด้วยกิจกรรมสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ถ้าพนักงานทำงานด้วยความสุข ย่อมทำงานด้วยความตั้งใจ มีเป้าหมาย มีการวางแผนการทำงาน มีการการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้งานได้รับผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของงานที่ออกมาจะมีคุณภาพเพื่อส่งมอบงานให้กับลูกค้า ส่งผลให้ผลประโยชน์ของบริษัทดีขึ้นตามไปด้วย บริษัทก็จะมีผลกำไร และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

จากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น บริษัทแห่งหนึ่ง ได้ประกอบธุรกิจอยู่ 2 ประเภทหลักๆ คือ ธุรกิจผลิตถุงพลาสติก ขายทั้งในประเทศและต่างประเทศ และอีกธุรกิจหนึ่งของบริษัทคือธุรกิจโทรคมนาคม เป็นธุรกิจที่สร้างฐานฐานเครือข่ายโทรศัพท์ ซึ่งจะแยกปัญหาที่พบเจอออกเป็นประเภทของธุรกิจคือ สำหรับธุรกิจผลิตถุงพลาสติกปัญหาที่พบเจอก็มีเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคือ มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ไม่สามารถทำให้ถึงเป้าหมายได้ เนื่องจากมีความล่าช้าในการผลิต การซ่อมเครื่องจักร จำเป็นต้องหยุดซ่อมแซมเครื่องจักรในขณะที่เครื่องจักรกำลังผลิต ทำให้สูญเสียกำลังการผลิต การขาดตอนของการนำเม็ดพลาสติกลงเครื่องเป่า หรือแม้กระทั่งจากความสามารถของพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ในการส่งมอบงานต่อกัน รวมถึงการออกแบบสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมและขาดมาตรฐานในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพของงานที่ออกมาไม่มีคุณภาพ ทำให้เกิดของเสีย หรือต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น สำหรับปัญหาที่พบเจอในธุรกิจประเภทโทรคมนาคม คือ บริษัทประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แต่ไม่สามารถทำให้ถึงเป้าหมายได้ พนักงานขาดการประสานงานที่ชัดเจนกับทางลูกค้า ซึ่งส่งผลให้เกิดการล่าช้าของการส่งงานหรือแม้กระทั่งในการทำเล่มส่งงานก็เกิดความล่าช้าเนื่องจากไม่ได้ประสานงานอย่างชัดเจน ปัญหาอำนาจในการต่อรองกับเจ้าหน้าที่หรือผู้รับเหมาพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องไม่สามารถต่อรองราคาได้พร้อมทั้งขาดแคลนผู้รับเหมาที่มีคุณภาพในการสร้างงาน ทำให้การส่งมอบงานให้กับลูกค้าเกิดความล่าช้าและทำให้บริษัทต้องเสียค่าปรับในการทำงานไม่เสร็จตามกำหนดการ

จากเหตุผลดังกล่าวที่นำเสนอมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง โดยจะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบการพัฒนาของบริษัทฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
5. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยองค์ประกอบของความคาดหวังที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

- H1: พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- H1.1: พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- H2: พนักงานที่มีปัจจัยองค์ประกอบของความคาดหวังที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- H2.1: พนักงานที่มีปัจจัยองค์ประกอบของความคาดหวังที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรที่ทำการศึกษา มีดังนี้
 - 1.1 ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาความปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง

1.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นประชากรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 1,635 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2562)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกเป็น

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.2 ปัจจัยองค์ประกอบของความคาดหวัง 5 ด้าน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 2 ด้าน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้เจาะจงขอบเขตขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane แบบทราบประชากร ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 95 ตัวอย่าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานของพนักงานเพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

2. เพื่อทราบปัจจัยองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน

3. เพื่อทราบปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานนำผลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. เพื่อทราบถึงการเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งกับปัจจัยประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

5. เพื่อทราบถึงการเปรียบเทียบปัจจัยองค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งกับปัจจัยประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

(Victor Vroom) (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจเช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีประสิทธิผล

(Gibson Others 1982, p. 812) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

Bertrom M. Gross (1972) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุดระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัว และการรักษาสภาพ ดังนั้นกิจกรรมขององค์กรซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์กรว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ปัจจัยนำเข้า(input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การลงทุนในองค์กร
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทวรรณ ทองแสน (2557) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมี

ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้าน ส่วนบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขต จังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทาง เดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มาก ที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อัครเดช ไผ่จันทร์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความ มั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่ แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่า ประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้ว จำนวน 200 ชุด แจกให้กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยสุ่มกลุ่มแบบบังเอิญ ซึ่งดำเนินการแจกเอกสารด้วยตนเอง พร้อมอธิบายแนวทางการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลครบเรียบร้อยแล้ว โดยใช้ระยะเวลา 7 วันคือ ระหว่างวันที่ วันที่ 24-30 มิถุนายน พ.ศ. 2562 จำนวน 200 คน เมื่อครบจำนวนแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ จะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกฉบับก่อนประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้แบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อ มีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons)

2. สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วนดังนี้

1.การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

- 1.1 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
- 1.2 บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 –40ปี และ น้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป
- 1.3 บุคลากรสถานภาพโสดส่วนใหญ่ และ น้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง
- 1.4 บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มี และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 1.5 บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และ น้อยที่สุดมีรายได้30,001-40,000 บาท
- 1.6 บุคลากรส่วนใหญ่ตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการ และ รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุน
- 1.7 บุคลากรมีอายุการทำงานส่วนใหญ่ 1- 5 ปี และน้อยที่สุดต่ำกว่า 1 ปี
- 1.8 ระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความคิดเห็นมาก ลำดับถัดมา ระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยปัจจัยแรงด้านความคาดหวัง ที่มีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ได้ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ยอมรับในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ลำดับถัดมา คือ ยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อเป็นต้น รองลงมา คือ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ลำดับถัดมา มีสวัสดิการด้านตำแหน่งงานเช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าตำแหน่ง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน และลำดับสุดท้าย คือ มีการให้โบนัสแก่พนักงานในแต่ละปี ในส่วนระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับความคิดเห็นน้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้
- 1.9 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับประสิทธิผลมาก โดยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับประสิทธิผลมาก ได้แก่ ประสิทธิผลต่อความมุ่งมั่นกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ลำดับถัดมา คือ ประสิทธิภาพสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด ลำดับสุดท้าย คือ ประสิทธิภาพสามารถทำงานรับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นใน

ตำแหน่งเดียวกัน ในส่วนระดับประสิทธิผลมากที่สุด ระดับประสิทธิผลปานกลาง ระดับประสิทธิผลน้อย และระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1: พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

2.1.1 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาว่าพนักงานที่มีปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.1.3 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1.4 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีระดับต่างกัน มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.1.5 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.1.6 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1.7 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังในการทำงาน ประกอบด้วยด้านค่าจ้างและสวัสดิการ,ด้านความมั่นคงในงาน,ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน,ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการทำงาน ร้อยละ 53.6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1: พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอัครเดช

ไม้จันทร์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตามความสามารถในการทำนายค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ในด้านตำแหน่งงานมีผลที่แตกต่างกับงานวิจัยในครั้งนี้

สมมุติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยด้านองค์ประกอบความคาดหวัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังในการทำงาน ประกอบด้วยด้านค่าจ้างและสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการทำงาน ร้อยละ 53.6 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 และเมื่อพิจารณาเป็นแต่ละปัจจัยพบว่าด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลกับต่อความคาดหวังในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) แต่

ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมา คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ < 0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยองค์ประกอบของความคาดหวัง และปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ดังนั้นพนักงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทแห่งหนึ่ง สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปพิจารณาวางแผนการบริหารจัดการหรือนำไปเป็นแนวทางในการ

พัฒนา แก้ไข และปรับปรุง ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดข้อเสนอแนะ ดังนี้คือ

1. ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องก็ควรต้องทราบถึงพฤติกรรมของพนักงานเพราะอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยความต้องการที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตประจำวันของพนักงานมากที่สุด เนื่องด้วยปัจจุบันค่าครองชีพของสังคมมีอัตราที่สูงขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะได้ตอบสนองความต้องการต่อพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งได้อย่างถูกต้อง

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า ต้องมีการปรับปรุง แก้ไขในเรื่องด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นข้อเสนอแนะ หรือข้อมูลที่สำคัญต่อผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในด้านนี้ หรืออาจหาแนวทางการแก้ไขเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทางผู้ที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการทำกิจกรรมพบปะพูดคุยกันระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานทุกช่วงของการทำงาน เป็นกะเช่น การประชุมทีมงานเพื่อทราบวิธีการปฏิบัติก่อนการปฏิบัติงานหรือให้มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายก่อนการทำงานเพื่อให้พนักงานได้มีการพบปะพูดคุยกันสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ให้กับบริษัทแห่งหนึ่ง ที่สำคัญส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน ถึงแม้การจัดกิจกรรมเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ แต่ก็ยังคงเป็นสิ่งที่สำคัญส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานที่ควบคู่กันไป

เอกสารอ้างอิง

นิมนน ทอแสง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อัศรเดช ไหมจันทร์.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Gibson and others. (1973). Organizational : Behavior,Structure, Process;Behavior,
Dallas. Texas : Business Publication, Inc.

Gross, Bertrom M. “What are your Organization’s Objective? A General Systems
Approach to planning”, Human Relations. (Vol.18, Aug 1965) p. 195-215.
Reprinted in Water R.Word (ed.), Concept and Controversy in Organizational
Behavior.Pacific Polisader,Calif Goodyear Publishing Co,1972: 302-310.

Vroom, Victor Harold. (1964). Work and Motivation. : John Wiley & Sons