

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ
กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

THE EFFECTIVENESS PERFORMANCE OF THE OPERATING STAFF CONCRETE FACTORY GROUP
IN NAWARAT PATANAKARN PUBLIC COMPANY LIMITED

ณัฐกรานต์ นวมจรีต

สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nutthakan Nuamjarit

Management, Faculty of Business Administration

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที (t-test) การเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance:

One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุตั้งแต่ 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ อายุงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวารัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) และผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนาวารัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 55.40 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 และเมื่อพิจารณาเป็นแต่ละปัจจัยพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) แต่ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ; ปัจจัยการทำงาน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อุตสาหกรรมก่อสร้าง

ABSTRACT

The sample group used in the study is 200 staff of the concrete factory group at Nawarat Patanakarn Public Company Limited. The statistics used to analyze data consisted of frequency, percentage, mean, and standard deviation as well as t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The study indicated that Most respondents were male, aged from 20-30 years old. Bachelor's degree or higher. Single status. Average income per month. 10,001-20,000 baht and have a working life of less than 5 years from the hypothesis testing found that Differences in personal factors in terms of gender, income, work life, and effectiveness of work performance of employees, while the age, education level, status did not affect the operational

effectiveness of the operating staff. Concrete products factory group Nawarat Patanakarn Public Company Limited and the result of multiple regression analysis found that Factors in the work of knowledge and understanding of work in the work environment In relation to people in the workplace The progress of work security Morale of work Influencing the effectiveness of the operation of the operating staff Precast Concrete Product Group, Nawarat Patanakarn Public Company Limited 55.4% of all factors are significantly related at the level of 0.000 and when considering each factor, it is found that the working environment In relation to people in the workplace There was no significant relationship with the effectiveness of the work performance of the employees ($p > .05$) but the knowledge and understanding of the work done The progress of work security Morale of work Significantly correlated with the effectiveness of the employees' work ($p < .05$) At the statistical significance level of 0.05
 Keywords: Working factors; Work efficiency; Construction Industry

บทนำ

ธุรกิจผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์มากขึ้น ทั้งทางด้านที่อยู่อาศัย ด้านการขนส่ง และอุตสาหกรรมต่างๆ ด้วยเหตุที่มีคุณลักษณะเด่นทางด้านความ แข็งแรง ทนทาน และมีความยืดหยุ่นสูง ดังนั้นการใช้ผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปจึงเป็นที่นิยมและมีแนวโน้มการใช้ไปในทิศทางเดียวกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เพิ่มสูงขึ้น โอกาสทางธุรกิจของธุรกิจผลิตภัณฑ์คอนกรีตในนาม กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต ของบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) สามารถเติบโตได้อีกมาก เนื่องจากมีทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมหลายแห่งประกอบด้วย 1) เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 2) อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 3) อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 4) อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ได้เปรียบการจำหน่ายสินค้าใน กรุงเทพฯและปริมณฑล โดยเฉพาะด้านต้นทุนค่าขนส่งที่ต่ำกว่า สามารถให้บริการได้สะดวก รวดเร็ว ทันต่อการใช้งานของลูกค้า นอกจากนี้จากการที่ธุรกิจผลิตภัณฑ์คอนกรีตในนาม บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินธุรกิจมาเป็นเวลา 43 ปี ทำให้รู้จักลูกค้าเป็นอย่างดีและลูกค้ามีความเชื่อถือในสินค้าและบริการของบริษัทในด้านของคุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน รวมถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจเทคโนโลยี และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีการแข่งขันอย่างรุนแรงส่งผลกระทบต่อธุรกิจของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรว่ามีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทิศทางใด เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพดำรงอยู่กับองค์กรและไม่เกิดการสูญเสียบุคลากรเหล่านั้นไปให้คู่แข่ง ปัจจุบันองค์การได้ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากมุมมองใหม่ในขณะนี้ คือ การมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human Capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรซึ่งหมายถึงบุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กรการบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว และในอนาคตด้วยสภาพสังคมเศรษฐกิจการเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงานและลักษณะการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน การปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กรจึงต้องอาศัยปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน ด้านความมุ่งมั่นก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรต้องการบุคคลสูงในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จึงมีความ สำคัญต่อตัวบุคลากร และองค์กรในเรื่องคุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

สมมุติฐานการศึกษาวิจัย

H1: พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ที่ไม่แตกต่างกัน

H2: ปัจจัยด้านการทำงานประกอบด้วยความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นใจในงานที่ทำ และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ พนักงานปฏิบัติการของกลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน ประกอบด้วย โรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตหน่วยงานบางนา โรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต หน่วยงานบางน้ำเปรี้ยว โรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต หน่วยงานมหาชัย และโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต หน่วยงานแอ๊ดวันซ์ ฟรีแพบ ตัวแปรที่ศึกษามี 2 ตัวแปร คือตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาเฉพาะ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และมีปัจจัยในการทำงาน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความรู้ และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ระยะเวลาที่ศึกษา 3 – 20 มิถุนายน 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลจากการศึกษาไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสม

2. ทราบถึงปัจจัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพนักงานในทุกๆด้าน

3. ทราบถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) นำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความถนัด ชำนาญ และความต้องการของพนักงาน

5. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) นำผลตามปัจจัยในการทำงานไปพัฒนาและกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อเพิ่มคุณภาพของงาน, ความรวดเร็วในการทำงาน และการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของ สมพิศ สุขแสน, (2556) ได้กล่าวว่าการที่จะเกิดประสิทธิผลการทำงานนั้นต้องประกอบด้วย 2 ส่วนหลักได้แก่ ผู้ที่ทำงานและโครงสร้างการทำงานสำหรับผู้ทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอดังนั้นผู้ทำงานที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะดังนี้ 1) ความฉับไว หมายถึงการจัดการกับเวลาได้อย่างดีที่สุทธรวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า ทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา 2) ความถูกต้อง แม่นยำ หมายถึงการผิดพลาดในงานน้อย 3) ความรู้ หมายถึงการมีองค์ความรู้ในงานดีรู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา 4) ประสบการณ์ หมายถึงความรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็นได้สัมผัสได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ 5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น 6) ความสุขจากการทำงาน หมายถึงผู้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมักจะมีความสุขในการทำงาน มีความสุขจากการมีพัฒนาการด้านการทำงานที่ดี วิธีการทำงานที่มีประสิทธิผล กล่าวกับผู้ทำงานได้มีประสิทธิผลต้องมีความสุขในการทำงาน

มีการพัฒนาด้านการทำงานที่ดี มีวิธีการของผู้ที่มีประสิทธิผลปฏิบัติดังนี้ 1) ตั้ง เป้าหมายในการทำงานก่อน เริ่มต้นการทำงานทุกครั้ง และเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง 2) การบริหารเวลาจะช่วยลดความไม่ เป็นระเบียบในชีวิตทำให้มีจุด มุ่งหมายในการทำงาน 3) การเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้ตนเองทำให้เกิดการ แสดงออกในทางที่เหมาะสม 4) มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นทำงานอย่าง จริงจัง จริงใจ 5) การมีคุณธรรมในการทำงาน มีการแสดงออกอย่างถูกต้องต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทั้ง ทางกาย วาจา ใจ 6) การเป็นบุคคลที่สามารถทำได้ตามสิ่งที่พูดหรือสัญญาไว้ 7) หมั่นสร้างแรงจูงใจหรือสิ่ง กระตุ้นจากภายในให้มีความอยากที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเองจากการทำงานตลอดเวลา 8) การปรับเปลี่ยน มุมมองหรือทัศนคติการทำงานที่ไม่เหมาะสม 9) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ยิ้ม แยมแจ่มใสให้อภัยซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดสภาพ แวดล้อมการทำงานที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยศึกษา 2 ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ของบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด และผลจากการเก็บข้อมูลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันด้านประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่นๆ ที่ แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันด้านประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยยังมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากันคือ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

งานศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด นำไปแจกให้ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด

(มหาชน) โดยติดต่อผ่านไปยังสมุหบัญชีทั้ง 4 โรงงาน และแจกแบบสอบถามตัวอย่างแบบบังเอิญ ระยะเวลา 18 วัน คือระหว่างวันที่ 3-20 มิถุนายน พ.ศ. 2562 โดยมีแหล่งข้อมูลจากการการศึกษายทความ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวความคิด ประกอบด้วยปัจจัยในการทำงาน ประสิทธิภาพผล ในการปฏิบัติงานและข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่เก็บได้ทั้งหมดแปลผลในโปรแกรมสำเร็จ รูปทางสถิติ ดังนี้ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) วิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จะวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลจากปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 อายุตั้งแต่ 20-30ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และพนักงานมีอายุ งานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สำหรับผลอยู่ระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.89 ในด้านความรู้และความเข้าใจ ในงาน คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับสำคัญ

มากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.56 คือพื้นที่ในการปฏิบัติงานได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนจนก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน ระดับความสำคัญปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.18 บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานที่ทำ ระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.94 คือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาหัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร ระดับความสำคัญปานกลางมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.40 คือควรมีคู่มือปฏิบัติงาน และมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ระดับความสำคัญมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.76 คืองานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ และในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ระดับความสำคัญมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 คือมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท ระดับความสำคัญปานกลางมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.92 คือบริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมสันทนาการกับพนักงานไว้อย่างเพียงพอ ส่วนในระดับความสำคัญน้อยที่สุดน้อย และมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

พบว่าผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.94 คือพนักงานมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือพนักงานทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดี ทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่บริษัทได้กำหนดไว้ ท่านมักสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอยากทำงานตลอดเวลา ท่านมักตั้งเป้าหมายการทำงานในแต่ละวัน พนักงานทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนด บริษัท/หน่วยงาน มีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ แต่ลำดับสุดท้าย คะแนนเฉลี่ย 3.59 คือคุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ บริษัทควรให้ความสำคัญและมีมาตรการควบคุมในด้านคุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานถึงแม้จะอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

การอภิปรายผล

พนักงานปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกัน ผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานผ่าน

ความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ กลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป บริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 55.4 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 และเมื่อพิจารณาเป็นแต่ละปัจจัยพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) แต่ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) ผลงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำงาน R2 เท่ากับ .054 กล่าวได้ว่าความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.40 ซึ่งความสามารถในการทำมีค่าน้อย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 94.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานสามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ พนักงานมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำ มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ มาตรฐานของงานต่างๆดีแล้ว แต่ควรมีการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริงซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดเชี่ยวชาญ และหากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ต้องสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที

จากผลการศึกษาพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวนการออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นแต่บริษัทควรจัดให้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพิ่มให้เพียงพอ รวมถึงบริษัทมีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัยประจำบริษัทโดยตรง เช่น น้ำดื่ม ห้องสุขา เพื่อความสะดวกและเพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงาน

จากผลการศึกษาพบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร และได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารเสมอในเวลาที่มีปัญหา เป็นสิ่งที่ดีและควรรักษาไว้ แต่ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานทำร่วมกัน เช่น จัดงานกีฬา กีฬา ท่องเที่ยวประจำปี เพื่อผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นเพื่อนสนิทที่ให้การปรึกษาด้านการทำงานและด้านส่วนตัวได้ และพนักงานทุกคนควรได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทฯเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน เป็นการกระชับความสัมพันธ์ของพนักงานและผู้บังคับบัญชา

จากผลการศึกษาพบว่าด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานที่ทำ พบว่าพนักงานมีงานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้นมีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าแต่ควรจัดทำมีคู่มือปฏิบัติงานและมีคำสั่งการปฏิบัติงาน ที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น บริษัทควรให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน และมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

จากผลการศึกษาพบว่าด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท มีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ แต่บริษัทควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมสัมพันธ์ทางการกับพนักงานไว้อย่างเพียงพอ และบริษัทควรเสนอให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของบริษัทอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นกำลังใจในความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของพนักงานจะได้มีการพัฒนาครั้งต่อไปได้อีก

บรรณานุกรม

หนังสือ และวารสาร

กันตนา เพิ่มผล. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ธนพล แสงจันทร์และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร ของบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 ฉบับ เดือนกันยายน-ธันวาคม 2556.

อัครเดช ไม้จันทน์และนุจรีย์ แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ฉบับเดือน มกราคม-มิถุนายน.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

งานวิจัย

กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ชุตินาส ชนะจิตต์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

อัครเดช ไม้จันทน์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

บริษัท นาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน). (2562). ความเป็นมาของบริษัท. เข้าถึงเมื่อ 1 กรกฎาคม 2562.

เข้าถึงได้จาก <http://www.nawarat.co.th/web/index.php?content=about&subContent=bub>

สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ>

[wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ](https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ)