

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ
ในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Work Efficiency of Purchasing Employees
in Private Company, Bangkok Province.

ฤทัย แสงอภัย

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Ruethai Saengapai

E-mail: 6114993601@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและการวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายจัดซื้อ ในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี ปัจจัยจูงใจคุณลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.78$) การวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลูกค้า ($\bar{X} = 3.72$) และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อใน

บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) การวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายในและด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine the factors affecting work efficiency of purchasing employees in Private Company, Bangkok Province. factors include Demographic factors, Motivation factors in operation and performance measurement of the purchasing employees with the Enterprise Resource Planning (ERP) systems. The 369 sample were drawn from population of purchasing employees in Private Company, Bangkok Province. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most purchasing employees in Private Company, Bangkok Province of the respondents were female under 30 years old , received Bachelor's Degree, and had worked less than 3 years. Motivation factors affecting to work of personnel were at high level ($\bar{X} = 3.63$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were job responsibility ($\bar{X} = 3.78$). Enterprise Resource Planning (ERP) were at high level ($\bar{X} = 3.62$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was customer ($\bar{X} = 3.72$). The overall efficiency of purchasing employees in Private Company, Bangkok Province was rated at a high level ($\bar{X} = 3.89$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was working hours ($\bar{X} = 3.99$).

The results of hypothesis test show that (1) Purchasing employees in Private Company, Bangkok Province with different age, education and experience had different overall efficiency of purchasing employees. (2) Motivation factors, job responsibility, environment in work place , acceptable from colleagues and relationship with colleagues had effect work efficiency of purchasing employees in Private Company, Bangkok Province at statistical significance of 0.05 levels. And (3) Enterprise Resource Planning (ERP), financial, customer, internal operation and learning for development had effect work efficiency of purchasing employees in Private Company, Bangkok Province at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Work Efficiently

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรมีรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านต้นทุนการผลิตและด้านการแข่งขัน โดยที่องค์กรต้องเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งนี้เพื่อความอยู่รอด รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน องค์กรจึงต้องแสวงหากลยุทธ์ต่างๆในการบริหารงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความสอดคล้องกันเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป (กนกพร กระจ่างแสง, 2560)

การเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันเพื่อชิงความได้เปรียบด้วยวิธีการลดต้นทุนดำเนินงานต่างๆที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ฝ่ายจัดซื้อในองค์กรมีส่วนสำคัญมาก เนื่องจาก ฝ่ายจัดซื้อถือเป็นศูนย์ต้นทุนหลัก (cost center) ที่สำคัญที่สุดแห่งหนึ่งขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่มีการผลิต (manufacturing) สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์สุดท้าย ช่วยส่งเสริมกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ การตอบสนอง และการสร้างความแตกต่าง โดยที่วัตถุประสงค์หลักของการจัดซื้อที่ดีนั้นต้องสามารถเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กร รวมถึงบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อในการจัดการความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์ มาสู่ความสัมพันธ์ที่เหมือนเป็นหุ้นส่วนหรือเป็นพันธมิตรกันมากขึ้นความสัมพันธ์รูปแบบนี้มุ่งเน้นผลประโยชน์ร่วมกัน แม้ว่าทั้งสองฝ่ายต้องสร้างผลกำไรเพื่อจะอยู่รอดแต่ก็อาจมีส่วนต่างๆ ที่การร่วมมือกันจะทำให้ลดต้นทุนออกจากโซ่อุปทานได้ ส่งผลต่อการลดต้นทุนโดยรวมขององค์กร (กมลชนก สุทธิวิทาณฑุพุมิ และคณะ, 2547) ดังนั้นสิ่งที่จะช่วยเสริมให้การลดต้นทุนเห็นผลอย่างรวดเร็วองค์กรจึงต้องตระหนักถึงคุณภาพของบุคลากร

การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายอย่าง เช่น ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงานและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นลพรพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากต้องการลดต้นทุนการดำเนินงานจึงต้องมุ่งเน้นความสำคัญไปที่ฝ่ายจัดซื้อขององค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในองค์กร ซึ่งปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรทุกด้าน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการและเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กร ด้วยสาเหตุที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบและบุคลากรให้มีความพร้อมกับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

โปรแกรม ERP เป็นซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการบริหารได้ทั้งองค์กรรวมถึงบุคลากรฝ่ายจัดซื้อ เพื่อให้มีรูปแบบการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยโปรแกรม ERP มี Common Database เก็บข้อมูลทุกอย่างไว้ที่เดียวกัน เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนของข้อมูลทำให้มีประสิทธิภาพมีการแชร์ข้อมูลสูงสุด โดยแต่ละส่วนสามารถดึงข้อมูลส่วนกลางที่ตัวเองสนใจมาวิเคราะห์ได้และสามารถใช้ข้อมูลที่ผสมผสานได้หมด ไม่ว่าจะเป็น ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการผลิต ฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคล และฝ่ายจัดซื้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลในแต่ละฝ่ายมาใช้ในการวัดการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลการดำเนินงานขององค์กรได้ (สุญาณี พิมพ์ตะคุ, 2554)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรฝ่ายจัดซื้อในองค์กรจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชนที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนขององค์กร รวมถึง การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจากโปรแกรม ERP ทำให้สามารถวัดผลดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพยิ่งขึ้น นำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาการวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2563 ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 369 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และการวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 การวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และการวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น รวมถึงการนำไปพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจากโปรแกรม ERP ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งผลประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต หรือคุณภาพของการมีประสิทธิผลความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการได้ และทำให้ต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ทางการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่ามีประสิทธิภาพในด้านธุรกิจจึงประกอบ 4 ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และวิธีการในการผลิต และผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced)

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านทางธุรกิจ หมายถึง การลดต้นทุนการผลิต หรือคุณภาพของการมีประสิทธิผล ความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์ทางการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของ ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจจึงประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคคลรักและชอบในงานจะปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวของบุคคล (2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

3.แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม

ความหมายของการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม (Enterprise Resource Planning: ERP) หมายถึง การใช้ประโยชน์อย่างสูงสุดของทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กร เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารธุรกิจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และช่วยให้สามารถวางแผนการลงทุนและบริหารทรัพยากรขององค์กรโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม เป็นระบบสารสนเทศขององค์กรที่นำแนวคิดและวิธีการบริหารของการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวมมาปฏิบัติในองค์กร ระบบนั้นสามารถรวมงานหลัก (Core Business Process) ต่าง ๆ ในบริษัททั้งหมด

นันทน์ภัส สุขแก้ว (2558) ได้ศึกษาพบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงรายละเอียดของสาเหตุที่ผู้ประกอบการเลือกใช้ ERP Software เนื่องจากสนับสนุนกระบวนการการทำงานเพราะทำให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เป็นโปรแกรมที่ทำงานได้ง่ายสะดวกต่อการใช้งาน แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่องค์กรไม่เลือกใช้ ERP Software มีสาเหตุหลักมาจากค่าใช้จ่ายในการนำซอฟต์แวร์มาใช้ทั้งค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคลากรมาดูแลระบบรวมถึงค่าใช้จ่ายใน

การติดตั้งที่ค่อนข้างสูง สำหรับปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการใช้ซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวมในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย พบว่า การส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมการใช้ ERP Software เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการใช้ ERP Software เป็นอย่างมาก

4.แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Davidson (2003) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่มุ่งเน้น ศึกษาเป็นรายบุคคล และวิเคราะห์ทำความเข้าใจในผลกระทบที่เกิดขึ้นกับกระบวนการรับรู้และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของพนักงานในองค์กร

Freedman (2005) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า เป็นส่วนสัมพันธ์กับ ความรู้สึกและผลการทำงานของพนักงาน บรรยากาศองค์กรเป็นตัววัดกระแสความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขององค์กรได้ทั้งด้านการเงิน และการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีพวกเขาจะปฏิบัติงานได้ดี แต่เมื่อใดที่พนักงานรู้สึกหดหู่ ท้อถอย ก็จะทำให้งานออกมาไม่ดี ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ไม่ดีถือเป็นการสูญเสียต้นทุนขององค์กรทั้งด้านการเงิน และมีผลกระทบในระยะยาวจะกระทบต่อชื่อเสียงของ องค์กร เพราะผลิตผลที่ออกมาจะมีคุณภาพงานลดลง จนทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจในสินค้าหรือบริการขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1953) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 369 คน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา มีคำถามทั้งหมด 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน มีคำถามทั้งหมด 46 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach,1974). ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานภาพรวม 0.940 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ 0.927 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 0.891 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 0.876 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 0.875 และด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน 0.727 การวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ภาพรวม 0.877 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านการเงิน 0.809 ด้านลูกค้า 0.816 ด้านการดำเนินงานภายใน 0.809 และด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา 0.812 ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายจัดซื้อภาพรวม 0.955 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน 0.845 ด้านปริมาณงาน 0.913 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 0.883 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 0.908 และด้านความสะดวกต่อการทำงาน 0.938

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 369 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ.2563 ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 369 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่นำมาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มี 1 ด้านอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลูกค้า ด้านการเงิน ด้านการ เรียนรู้เพื่อการพัฒนา และด้านการดำเนินงานภายใน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดย ภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านความสะดวกต่อการทำงาน และด้าน คุณภาพงาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ใน กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และพนักงานฝ่ายจัดซื้อใน บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดย ภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อใน บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การวัดผลการ ดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อใน บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานฝ่ายจัดซื้อต้องทำงานแข่งกับเวลา จึงทำให้ไม่ได้คุณภาพของงานตามที่สมควร ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พบกลุ่ม ตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุก ๆ ด้านของ ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ ดังนั้น ไม่ว่าเพศ ชายหรือเพศหญิง มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผล

การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง มีเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายจัดซื้อโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างก็มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายจัดซื้อ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธนพร พงษ์อมรพรหม (2562) ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ส่งผลต่อ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ พระมหาศานติ จันทร์สง่า (2561). ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Chi-Square ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวม พบว่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H1 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ ธนพร พงษ์อมรพรหม (2562) ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบในระดับมาก มีความเห็นว่า งานที่รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอ ต้องอาศัยความชำนาญในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล ดังนั้นการได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายอาจก่อให้เกิดความรู้สึกตื่นเต้นและจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานโดยตรง ทั้งบรรยากาศ เสียง และกลิ่น ยังส่งผลต่ออารมณ์และสุขภาพของพนักงานอีกด้วยและผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ด้าน สภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันท

พัฒนพงศ์ (2558) โดยที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้าน การได้รับการยอมรับในผลงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก มีความเห็นว่า การที่เราจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี บางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพของจัดซื้อ อาจจะไม่มีลำดับขั้นของตำแหน่งที่มากมาย ดังนั้น การปรับเปลี่ยนตำแหน่งจึงไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์

4. ผลการศึกษาการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

การดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเห็นว่าในการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพอาจต้องใช้ต้นทุนในการซื้อระบบเพื่อการปฏิบัติงานให้ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลาตรงต่อความต้องการของลูกค้า ซึ่งการใช้ระบบในการทำงานจะช่วยลดต้นทุนการจ้างแรงงานได้ ด้านลูกค้า มีความเห็นว่าเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในบริการที่ได้รับจากองค์กร ดังนั้นจึงต้องใช้ระบบการทำงานที่สอดคล้องต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้านการดำเนินงานภายใน มีความเห็นว่าพนักงานต้องการอยู่ในองค์กรที่มีระบบการดำเนินงานภายในที่ดี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากการบริหารจัดการภายในองค์กรยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน อาจทำให้การทำงานยุ่งยากมากยิ่งขึ้น และด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา มีความเห็นว่า การเรียนรู้และพัฒนาในสายงานอยู่เสมอ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในงานได้ดียิ่งขึ้น ควรนำความรู้และความทันสมัยมาปรับใช้ให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส สุขแก้ว (2558) ทำการศึกษา การสำรวจการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวมของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย โดยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงสภาพปัจจุบันของสถานประกอบการ ในขณะที่ใช้งาน ERP Software แผลผลออกมาในระดับมาก เช่น สามารถจัดการให้มีวัตถุดิบเพียงพอเหมาะสมสำหรับ

ความต้องการ ควบคุมรายรับรายจ่ายและบริหารงบประมาณได้ดียิ่งขึ้น สามารถพยากรณ์ความต้องการของลูกค้าได้ แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ผู้ประกอบการจะขาดประสบการณ์ ความชำนาญจนทำให้เกิดการใช้งาน ERP Software ที่ยากสำหรับ ผู้ใช้งาน แต่ผลที่ได้จากการใช้ระบบเป็นที่น่าพอใจเนื่องจากตอบสนองต่อความต้องการในเรื่องของการจัดการวัตถุดิบ สามารถพยากรณ์ความต้องการรวมถึงควบคุมรายรับรายจ่ายและบริหารงบประมาณได้ดียิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกอบการที่รู้จักและใช้ ERP Software พบว่า สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม มีระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบันของสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ สถานประกอบการขนาดกลาง สามารถจัดการให้มีวัตถุดิบเพียงพอเหมาะสมสำหรับความต้องการ ควบคุมรายรับรายจ่ายและบริหารงบประมาณได้ดียิ่งขึ้น และสามารถพยากรณ์ความต้องการของลูกค้าได้ สถานประกอบการต้องการลดต้นทุนในการจัดเก็บสินค้า ต้องการพยากรณ์ความต้องการของลูกค้าได้ ต้องการลดปริมาณสินค้าคงคลัง ต้องการซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย รวมถึงต้องการควบคุมรายรับรายจ่ายหรือบริหารงบประมาณการเงิน แสดงว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ ที่ไม่รู้จักระบบ ERP Software ยังคงมีปัญหาที่ ต้องการควบคุมดูแล แต่ไม่สามารถควบคุมดูแล ให้ตรงตามความต้องการได้ และสถานประกอบการจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เพราะพนักงานส่วนใหญ่ชำนาญระบบงานเดิม รวมถึงไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาหรือเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีผลต่อระดับความคิดเห็น สำหรับสถานประกอบการขนาดย่อมมากกว่าสถานประกอบการขนาดกลาง ซึ่งแปลผลออกมาในระดับมากที่สุด และระดับความคิดเห็นของสถานประกอบการขนาดกลาง แปลผลออกมาในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานประกอบการขนาดย่อม เป็นธุรกิจเล็ก ๆ ไม่จำเป็นต้องใช้ระบบงานที่ยุ่งยาก ใช้เพียงแค่ Program Excel ก็สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมมีความเท่าเทียมกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนกัน อาจจะต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์ เป็นต้น จึงจะเห็นความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ เพราะอาจเนื่องจากการมีอายุที่ต่างกันสามารถบ่งบอกถึงประสบการณ์ในการคิด ตัดสินใจต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพจากผลของการตัดสินใจในหน้าที่การงานแตกต่างกัน องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ การศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีวิถีคิด มุมมองการดำรงชีวิตประจำวัน และการตัดสินใจต่อ เรื่องต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ เนื่องจากพนักงานฝ่ายจัดซื้อที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในสายงานที่ไม่เหมือนกัน คนที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจจะแก้ไข

ปัญหาได้ดีกว่า เนื่องจากผ่านการเจอปัญหาเหล่านั้นโดยตรง จึงรู้ว่าผลลัพธ์จากจากตัดสินใจด้วยวิธีต่าง ๆ จะส่งผลตามมาอย่างไร

ปัจจัยจูงใจคุณในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับลักษณะงานที่รับผิดชอบของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ เนื่องจากลักษณะที่รับผิดชอบต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพราะหากได้รับมอบหมายงานที่เกิดขอบเขตมากเกินไป อาจทำให้พนักงานฝ่ายจัดซื้อเกิดความไม่พึงพอใจได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมาก องค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดบรรยากาศที่ดีอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกอึดอัดเกิดความรู้สึกสบายใจ และอยากมาทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรให้ความสำคัญการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอย่างมาก การทำงานและได้รับการยอมรับนับถือ ถือเป็นความภูมิใจอย่างหนึ่งของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ เช่น การต่อรองราคาเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อพนักงานขายและองค์กรได้นั้น จะทำให้เกิดความเชื่อใจให้เราทำหน้าที่นี้ต่อไป ทำให้พนักงานฝ่ายจัดซื้อเกิดความรู้สึกอยากทำหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรให้ความสำคัญสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้งานติดขัดและไม่บรรลุผลสำเร็จ

2. ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรไม่ควรเน้นความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อ อาจเพราะเนื่องจากการตำแหน่งของพนักงานฝ่ายจัดซื้อไม่ได้มีหลายตำแหน่ง การปรับเลื่อนขึ้นจึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจจะมีปัจจัยอื่นที่สามารถจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากกว่า เช่น ปัจจัยการปรับเงินเดือนมากกว่าการปรับตำแหน่ง เป็นต้น

การวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP

3. การวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา มีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ด้านการเงิน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการเงินเป็นอย่างมาก การประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานถือเป็นการเพิ่มกำไรได้ส่วนหนึ่ง เนื่องจากการเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างระบบ ERP นั้นช่วยลดต้นทุนการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นได้ เพราะระบบสามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ ด้านลูกค้า องค์กรควรให้ความสำคัญด้านลูกค้าเป็นอย่างมาก เนื่องจากลูกค้าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การเลือกใช้ระบบปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ามากที่สุด ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรและทำให้องค์กรเติบโตขึ้น ด้านการดำเนินงานภายใน องค์กรควรมีการบริหารงานภายในที่เป็นระบบชัดเจน เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกคนจะได้ทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ซึ่งการใช้ระบบ ERP เพื่อการดำเนินงานภายในนั้นช่วยให้การทำงานเป็นขั้นตอนและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก เมื่อพนักงานฝ่ายจัดซื้อมีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลต่อการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การเรียนรู้และปรับตัวอยู่เสมอเพื่อประยุกต์ในการปฏิบัติงานจะไม่ทำให้องค์กรล้าหลังด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงานของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามการพัฒนาตนเอง เทคโนโลยีที่ทันสมัย สภาพแวดล้อมขององค์กร และระบบการปฏิบัติงานภายในองค์กร ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคลขององค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาพนักงานฝ่ายจัดซื้อในบริษัทมหาชน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อในองค์กรขนาดใหญ่ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร ในแง่ของเทคโนโลยีที่องค์กรนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- กมลชนก สุทธิวาทนฤพุฒิ, สติลา ภมรสติธย์ และจักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา. (2547). *การจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์*, สำนักพิมพ์ท็อปแมคกรอ-ฮิล.
- ธนพร พงษ์อมรพรหม. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงใหม่ วิชาเอกบริหารธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2563 จาก <http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/557.ru>
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทน์ภัส สุขแก้ว. (2558). *การสำรวจการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กร โดยรวมของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เขตลัมพินหลวง*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุญาณี พิมพ์ตะคุ. (2554). *ประสิทธิภาพการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP: กรณีศึกษา ศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดนครราชสีมา*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- Cronbach, L.J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Davidson, Michael, C. G. (2003). *Does Organizational Climate add to service quality in Hotels*,
The University of New Orleans.
- Freedman, Z. (2005). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6(3). 18-23.
- Herzberg, F., Mausner. B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.