

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

FACTORS AFFECTIVE THE EFFICIENCY PERFORMANCE OF THE EMPLOYEE

THAMARUK AUTO PARTS CO., LTD.

มาลินี นกศิริ ¹
ธนเดช กังสวีสต์ ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด และเพื่อศึกษาเสนอแนะแนวทางในพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับทัศนคติของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ประชากรและการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ 400 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี รายได้ต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท การศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และเมื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ พนักงาน

Abstract

This study is concerned with factors affecting performance efficiency of the employees in Thamaruk Auto Parts Co. Ltd. The objectives are to study factors affecting performance efficiency of the employees in Thamaruk Auto Parts Co. Ltd., to study the relationship of factors affecting performance efficiency of the employees in Thamaruk Auto Parts Co. Ltd. and to suggest guidelines promoting performance efficiency of the employees in Thamaruk Auto Parts Co. Ltd. There are 400 samples in this study from purposive sampling. The research tool is questionnaire. According to the study, most are females, aged between 26-35 years old, monthly income between 12,001 – 15,000 baht, completed high vocational certificate/diploma or equivalent and have performance period of 6 – 10 years. When considering factors affecting performance of the employees the overview is in high level. In term of performance efficiency level, the overall level is good. According to the comparison analysis, it is found that factors affecting performance efficiency include gender, age, monthly income, education level and work period. Different gender, age, work period, education level and work experience affect

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
โทรศัพท์ 08-6113-4612 E-mail nokesiri_t@hotmail.co.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

different performance with statistical significance. This is consistent with the hypothesis. According to the relationship of factors affecting performance and performance efficiency of the employees in Thamaruk Auto Parts Co. Ltd., it is found that factors affecting performance have positive relationship with performance efficiency of the employees in Thamaruk Auto Parts Co. Ltd. at 0.05 significant level which shows highly positive relationship.

Keywords: Factors affecting Performance, Efficiency, Employee

บทนำ

สถานการณ์ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูงในเชิงธุรกิจไม่ว่าจะเป็นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะเห็นได้จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักร เครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการทำงาน ละเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร แต่การให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพียงด้านเดียว ย่อมไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรได้ [1] จึงทำให้องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในองค์กรถ้ามีบุคลากรที่มีความเต็มใจ พุ่มพวยแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่หากบุคลากรไม่อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานตามมาและ เป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร [2]

ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลผลิตที่ดีในการทำงานแก่องค์กร [3] การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างสมรรถนะและความสามารถ (Competency and Capability) และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ทำให้หลายองค์กรมุ่งมั่นพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม [4] การดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีทั้งปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ดีตามไปด้วย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย [5]

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

วิธีดำเนินงาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ประกอบด้วย ลักษณะประชากร ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จากปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายองค์กรและระบบการบริหารงาน 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ 3) สวัสดิการและผลตอบแทน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยศึกษาผลลัพธ์ 3 ด้านที่ได้จากการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้นภายใต้ความสามารถของบุคคลในการทำงานที่เร่งด่วนและ 3) ด้านกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพถูกต้อง และรวดเร็ว

ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 1,120 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) จำนวน 400 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามมีลักษณะทั้งเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า (rating scale) โดยใช้วิธีของ Likert Scale ซึ่งจะเป็นวิธีแบ่งมาตราส่วนของการตีความตามระดับความคิดเห็นเป็น 5 ช่วงเกณฑ์

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า (rating scale) โดยใช้วิธีของ Likert Scale ซึ่งจะเป็นวิธีแบ่งมาตราส่วนของการตีความตามระดับความคิดเห็นเป็น 5 ช่วงเกณฑ์

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ t-test เกณฑ์การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ และ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ปัจจัยลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรของพนักงานประกันชีวิต ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.96) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรและระบบการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 1.03) และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านสวัสดิการและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 1.01) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณฯ ตั้งถาวรสิริกุล (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุขุมวิททราเวล จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท สุขุมวิททราเวล จำกัด มีทัศนคติต่อองค์ประกอบทางการจัดการโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.53) อยู่ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพความสำเร็จของงานเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.54) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.48) ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย

ของ ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2548, หน้า 169) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอีกด้านหนึ่ง ที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวพนักงาน ในการเริ่มต้นการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นผลงานที่น่าภาคภูมิใจกับตัวพนักงานเอง

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดโดยจัดในระดับสูง ($r = .878^*$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ($r = .858^*$) ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .783^*$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานน้อยที่สุดคือด้านนโยบายองค์กรและระบบการบริหารโดยค่าความสัมพันธ์จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .512^*$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kanter (1999 อ้างถึงในสิริพร เจริญผ่อง ,2552 หน้า 31) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานและขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจและโอกาส จึงจะเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่ดี การมีเครื่องมืออุปกรณ์ ค่าตอบแทน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ นิเทศ แนะนำจากบุคคลอื่น

สรุป

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และในการศึกษาแนวทาง การเสริมสร้างประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับทัศนคติของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า องค์กร ควรปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานให้เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกและควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน่วยงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย 1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมที่ชัดเจนและง่ายต่อความเข้าใจ และพนักงานสามารถปฏิบัติได้โดยไม่เข้มงวดจนเกิดความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำ 2) ผู้บริหารควรสร้างระบบโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจพนักงานให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้มาก

น้อยเพียงใด 3) ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่พึงพิงของพนักงานได้ จึงปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป 4) ผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อพนักงานจะได้รับรู้และเข้าใจในหลักการ จะได้รู้ว่าตนเองได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลหรือไม่ และสร้างความโปร่งใสในองค์กร 5) ผู้บริหารควรจัดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้กับพนักงาน ซึ่งปัจจุบันพนักงานมีหัวหน้างานคอยให้คำปรึกษาอยู่แต่พนักงานบางคนจะรู้สึกเชื่อมั่นผู้รับผิดชอบส่วนกลางมากกว่าหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 1) ผู้บริหารควรกำหนดเงินตอบแทนความสามารถพิเศษ ค่าวิชาชีพ หรือใบรับรอง เพื่อเป็นผู้ดูแลงานเฉพาะด้าน แยกออกจากเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวรู้สึกว่าการที่ตนได้ทำงานส่วนเพิ่มที่ต้องทำมากกว่าคนอื่นโดยไม่ได้รับสิ่งตอบแทน 2) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเสริมสร้างความสามัคคี ในองค์กรโดยกำหนดการจัดทำกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานเข้าไปในกิจกรรมของทางบริษัท 3) ผู้บริหารควรติดตามให้มีการจัดฝึกอบรมให้ครบตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการทำงาน เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน และทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลต่อองค์กร 4) ผู้บริหารควรจัดทำระบบตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานจากทางผู้จัดการแต่ละแผนกและเปิดเผยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าทางบริษัทมีความใส่ใจและดำเนินการให้กับพนักงานจริง 5) ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงช่องทางสื่อสารกับพนักงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากข่าวสารข้อมูลบางครั้งไม่มีการแจ้งไปยังพนักงาน 6) ผู้บริหารควรจัดให้มีการจัดทำบอร์ดแสดงผลงาน ของแต่ละแผนกในทุก ๆ เดือน และมอบรางวัลหรือใบประกาศนียบัตรให้กับแผนกที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากปัจจุบันรายงานผลงานให้ทราบกันเฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร พนักงานไม่มีโอกาสรับรู้

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ 1) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกครั้ง เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอาจมีการเปลี่ยนแปลง จึงควรที่จะศึกษา ว่ามีความแตกต่างไปอย่างไร หากมีแนวโน้มดีขึ้น จะได้ดำเนินการต่อไป หากแนวโน้มลดลง จะได้ทำการพิจารณาหาจุด ที่เป็นปัญหาและทำการแก้ไขให้ดีขึ้น 2) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานหรือปัจจัยที่มีผลต่อการขาดงานของพนักงาน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) การศึกษาครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในลักษณะคำถามแบบปลายปิด ดังนั้นสิ่งที่พนักงานต้องการแจ้งให้ทราบอาจมีมากกว่าในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การสัมภาษณ์ควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม จะทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากขึ้น 4) การศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้สนใจเพิ่มเติมควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นที่อาจจะส่งผลต่อปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ 5) ควรมีการวิจัยเรื่องเดียวกันในทุกปี เพราะเมื่อระยะเวลาผ่านไป นโยบายรูปแบบการบริหารย่อมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยอีกครั้งในอีก 2-3 ปีข้างหน้า เพื่อทราบถึงนโยบาย เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ว่าที่ร้อยโท ดร.ธนเดช กังสวัสดิ์ อาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามรวมทั้งขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงาน บริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ลูกศิษย์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา รวมทั้งสมาชิกในครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจส่งเสริมสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณสมาชิก MBA รุ่น 1 ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา รวมทั้งคุณครู อาจารย์ เพื่อน และผู้มีพระคุณ ของผู้วิจัยทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- [1] บุญเลิศ จันทโร. (2555). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [2] อาทิตย์ ป้อมสัมฤทธิ์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิศวกรสารนิพนธ์** หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [3] Armstrong, Michael (2006). **A Handbook of Human Resource management Practice (10th Edition ed.)**. London: Kogan Page. ISBN 0-7494-4631-5. OCLC 62282248. <http://pharmacy.hcu.ac.th> : 2549
- [4] Nigro, Felix. A., and Nigro Lloyd. (1977). **The new public personal administration**. Illinois : F.E Peacock Pubeshers.
- [5] Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation**. New York: John Wiley and Sons, Inc.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบายองค์กรและระบบการบริหาร	3.91	0.82	มาก
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ	3.56	0.97	มาก
3. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	3.52	1.01	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65	1.03	มาก
รวม	3.66	0.96	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.94	0.48	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.05	0.54	มาก
3. ด้านคุณภาพ	4.06	0.57	มาก
รวม	4.02	0.53	มาก

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
(n = 400)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
1. ด้านนโยบายองค์กรและระบบการบริหาร	.512**	.000	ปานกลาง
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.836**	.000	สูง
3. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	.783**	.000	สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.878**	.000	สูง