

แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน
ของบริษัท เคเค เน็ต จำกัด สาขา 1 จังหวัดขอนแก่น

GUIDELINE TO IMPROVEMENT THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF
THE STAFF. K.K. NET CO., LTD. THE FIRST BRANCH, KHON KAEN PROVINCE

ณัฐกัญญา ใจสมคม¹
อัมพน ท่อนาค²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจด้านต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 537 คน ในบริษัท เคเค เน็ต จำกัด สาขา 1 ขอนแก่น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท 236 ตัวอย่าง และระดับผู้บริหาร 14 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามพนักงานฝ่ายผลิต และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายผลิต จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก 7 ด้าน คือ ด้านความพร้อมและความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความคาดหวังและความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังและความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนะอื่นๆที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เรื่องปัญหาสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน สำหรับความคิดเห็นและแนวนโยบายของผู้บริหารฝ่ายผลิต พบว่า ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ หน่วยงานต้องมีการสั่งการ มอบหมายงาน ติดตามงาน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ร้อยละ 92.86 จึงนำมาจัดทำเป็นโครงการเสนอต่อบริษัท ได้แก่ โครงการที่ 1 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โครงการที่ 2 งานปันเงิน และโครงการที่ 3 กิจกรรมพื้นที่ปฏิบัติงานน่าอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเค เน็ต จำกัด สาขา 1 ขอนแก่น แรงจูงใจ

ABSTRACT

This study aims to investigate the level of importance of motivations which affect the operation of production department and the insight about motivational campaign of the production board to construct the guideline to improve the operational efficiency of the staff 537 people in K.K. NET CO., LTD. THE FIRST BRANCH, KHON KAEN PROVINCE. The sample size in this study include of 236 from staff and 14 from the production executive. The tools that used in this study are questionnaire and both group based on the Two-Factor theory of Herzberg, seven factors consist of achievement, the work itself, recognition, responsibility, advancement, supervision, and salary. The result shows that advancement and salary factors have average importance, the rest are in the high importance. The other suggestion that could affect the motivation in the workplace was workplace environmental problem. About the suggestion and guideline from the production board found that the unit must have the ordering, assignments, following and evaluating at 100% is the most important. Next important one is the improving human resources including the supervisor by 92.86%. According to the results, the three guidelines were constructed based on the result. First guideline is career advancement. The second guideline is funds sharing. Finally, the third guideline is good-workplace. All those three guidelines are hopefully to improve the efficiency of the workers.

Keyword: operational efficiency, staff, K.K. NET CO., LTD. THE FIRST BRANCH, motivation

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โทร 087-2220062
E-mail: nuttakanya23@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ภายใต้สภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นการสร้างความแตกต่างเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ซึ่งสิ่งสำคัญอันดับหนึ่งขององค์กรธุรกิจคือผลกำไร ในการได้มาของผลกำไรนั้น ต้องมีการบริหารองค์กร ทั้งในด้านปัจจัยในการผลิต (Input) ประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ (Method) ด้านการบริหารจัดการ (Management) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) หรือบริการ (Service) ที่ต้องมีการบริหารในด้านต่างๆอย่างสอดคล้องกัน [1] ทั้งปัจจัยในการผลิต ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจการดำเนินงาน มีความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบ มีทักษะในการใช้อุปกรณ์เครื่องจักร รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมได้ตามเป้าหมายขององค์กร [2] ดังนั้นการเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติงาน องค์กรต้องสามารถจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคคลในด้านต่างๆ และทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ยังเป้าหมายขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรธุรกิจพึงปรารถนา

บริษัท เค เค เน็ท จำกัด เป็นองค์กรธุรกิจผู้ผลิตและจำหน่ายตาข่าย อุปกรณ์การประมงทางการเกษตร และอุตสาหกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 6 สาขา มีพนักงานประมาณ 5,000 คน เปิดดำเนินการถึงปัจจุบันระยะเวลา 30 กว่าปี บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ มีความหลากหลายเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง จึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ในปี พ.ศ. 2558-2562 บริษัทมีเป้าหมายจะขยายกิจการ ให้เติบโตอีกขึ้น 50 % ในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งมีกระบวนการผลิตที่ต้องควบคุมโดยมีคนเป็นกระบวนการหลัก (Core Process) เนื่องจากบุคลากรขององค์กรจำนวน 85% อยู่ในฝ่ายผลิต เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในอันดับต้นๆ ที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ จึงเป็นที่มาของการมุ่งเน้นพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท เพื่อนำไปสู่แนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจด้านต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เค เค เน็ท จำกัด สาขา 1
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เค เค เน็ท จำกัด สาขา 1

วิธีดำเนินการศึกษา

1) การศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจด้านต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เค เค เน็ท จำกัด สาขา 1 ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เคเค เน็ท จำกัด สาขา 1 ในปี พ.ศ. 2558 ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ หัวหน้าหน่วย หัวหน้ากลุ่ม ตำช่าง และพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตจำนวน 236 ตัวอย่าง มีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งสร้างเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จากทฤษฎีของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยได้สรุปเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องของการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

หาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) Version 19

2) การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับบริหารฝ่ายผลิต บริษัท เค เค เน็ท จำกัด สาขา 1 ประกอบด้วย ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก และวิศวกร จำนวน 14 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือสร้างแบบสอบถามในลักษณะคำถามปลายเปิด โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) [3] ซึ่งสรุปเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องของการปฏิบัติงานมาสร้างเป็นคำถาม จำนวน 19 ข้อ มีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยมีการตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยพิจารณาแหล่งข้อมูล เวลา สถานที่ แหล่งบุคคลที่มีความแตกต่างกันแต่ได้ข้อมูลที่ตรงกัน และวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodology Triangulation) จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกต เมื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จึงวิเคราะห์ตามหมวดหมู่ประเด็นต่างๆ โดยคิดเป็นค่าร้อยละของข้อมูลประเด็นตามหมวดหมู่ในแต่ละข้อ

3) การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีดังนี้

3.1) นำผลการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตวิเคราะห์ถึงระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยใช้กำหนดเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.2) นำผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและแนวทางนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

3.3) นำข้อมูลที่ได้มากำหนดทิศทาง เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานโดยจัดทำเป็นโครงการต่างๆ

ผลการศึกษา

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.6) อายุระหว่าง 18-25 ปี (ร้อยละ 26.3) การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 39.4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 69.9) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี (ร้อยละ 33.9)

ข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีดังนี้

ด้านความพร้อมและความสำเร็จของงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จในการทำงานทุกครั้ง (3.79 ± 0.77) ผู้ปฏิบัติงานมีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ (3.68 ± 0.72) ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ (3.66 ± 0.71) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน พบว่าปัจจัยต่างๆอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และในระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ การสามารถมองเห็นปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น และเตรียมการรับมือล่วงหน้าเพื่อเลี่ยงปัญหา (3.44 ± 0.69)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (3.96 ± 0.72) ผู้ปฏิบัติงานภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร (3.79 ± 0.8) ในหน่วยงานทำงานเป็นทีม (3.78 ± 0.85) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน (3.75 ± 0.79) งานที่รับผิดชอบอยู่มีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง (3.64 ± 0.8) ในหน่วยงานมีการแบ่งงานอย่างเหมาะสม ระหว่างปริมาณงานต่อจำนวนพนักงาน (3.53 ± 0.74) ตามลำดับ

ด้านความคาดหวังและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (3.50 ± 0.77) งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่ (3.42 ± 0.76) บริษัทที่ทำงานอยู่มีการให้รางวัลตอบแทนหรือมีการลงโทษพนักงานอย่างเหมาะสม (3.29 ± 0.83) ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลางมี 2 ข้อ ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน (3.33 ± 0.77) และผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นมากกว่าการออกคำสั่งผู้ใต้บังคับบัญชา (2.76 ± 0.75)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานอยู่เป็นประจำทุกปี (3.4 ± 0.87) องค์กรได้จัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆอย่างเพียงพอ (3.37 ± 0.84) การจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆนอกเหนือจากค่าจ้างเช่น เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา เงินพิเศษ (3.16 ± 0.9)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีดังนี้ สภาพแวดล้อมในงาน (33.33) เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (26.09) ระบบการบริหารจัดการหน่วยงาน (18.84) การจัดการสวัสดิการขององค์กร (17.39) และอื่นๆ ได้แก่ การจัดบริเวณพื้นที่สุขบุหรื และปัญหาหาเสพติดในองค์กร (4.35) ตามลำดับ

2) ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับบริหารฝ่ายผลิตสรุปประเด็นต่างๆที่นำมาใช้เป็นแนวทางและเกี่ยวข้องต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ที่มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

2.1) ความคาดหวังให้องค์กรมีแนวทางความก้าวหน้าของพนักงานในสายงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรมีการสร้างแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพงาน (Career path) (53.33)

2.2) แนวทางในการให้พนักงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่วัดผลได้ และการสะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงานแก่พนักงาน (42.86)

2.3) ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น และมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการให้ผลประโยชน์ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (57.90)

3) ผลการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน

ได้นำผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เคเค เนท์ จำกัด สาขา 1 จังหวัด ขอนแก่น ผนวกกับผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและแนวทางนโยบายของพนักงานระดับบริหารฝ่ายผลิตที่พึงมี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในฝ่ายผลิตดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคเค เนท์ จำกัด สาขา 1 จากการสรุปปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความคาดหวังและความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลจากการสรุปข้อเสนอแนะความคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เรื่องสภาพแวดล้อมในงาน และนำปัจจัยดังกล่าว มาจัดทำเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น โดยนำผลจากการสรุปผลการสัมภาษณ์ของพนักงานระดับบริหารฝ่ายผลิต มาสร้างเป็นแนวทางจูงใจเพื่อจัดทำโครงการให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการที่ 1 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โครงการที่ 2 งานปันเงิน โครงการที่ 3 กิจกรรมพื้นที่ปฏิบัติงานน่ายุ่

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานของบริษัท เคเค เนท์ จำกัด สาขา 1 จังหวัดขอนแก่นนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจด้านต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามีปัจจัยต่างๆ 2 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด (มีค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50) ได้แก่ 1) ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจด้านความคาดหวังและความก้าวหน้ามีประเด็นต่างๆอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าหากเงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้นั้น มีความสัมพันธ์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรรัตน์ เลาสุวรรณ (2550) [4] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และจากข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า เรื่องของ

ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่สภาพอากาศมีการถ่ายเทไม่สะดวก พื้นที่ทำงานมีกลิ่นเหม็นของเม็ดพลาสติก สารเคมี กลิ่นน้ำมันที่ใช้ในการทำ ความสะอาดเครื่องจักร รวมทั้งมีฝุ่นละอองมากในพื้นที่ทำงาน แสงสว่างไม่เพียงพอ

จากเหตุปัจจัยจูงใจดังกล่าว จึงนำผลจากการศึกษามากำหนดเป็นแนวทางเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคาดหวังว่าโครงการดังกล่าวจะสามารถสร้างแรงจูงใจและตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามการให้ความหมายของวลีลักษณะ ผดุงเจริญ (2540) [5] โดยผนวกกับผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและแนวทางนโยบายของพนักงานระดับบริหารฝ่ายผลิตจำนวน 3 โครงการดังนี้

ตารางที่ 1 โครงการจากนโยบายของพนักงานระดับบริหารเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ตอบสนองเรื่อง	ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ความก้าวหน้าในสายงาน	5	ไม่มี	ผู้จัดการแผนกพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
2	งานปันเงิน	รายได้ที่มั่นคง	5	ไม่มี	ผู้จัดการฝ่ายผลิต
3	พื้นที่ปฏิบัติงานน้อย	สภาพแวดล้อมการทำงาน	12	60,000	ผู้จัดการฝ่ายผลิต

ข้อเสนอแนะ

1) การศึกษาครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน บริษัท เคเค เนท์ จำกัด สาขา 1 เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน ในสาขาต่างๆของบริษัทร่วมด้วย เพื่อนำมาประยุกต์และขยายขอบเขตในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานในสาขาอื่นด้วย

2) การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการศึกษาระดับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพื่อจะนำผลของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านที่มีเกณฑ์ต่ำสุด มากำหนดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในด้านที่มีความบกพร่องจริงๆ

เอกสารอ้างอิง

- [1] นฤมล สุนสวัสดิ์. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สยามมิตรการพิมพ์.
- [2] เกรียงศักดิ์ เขียววีย์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. สมุทรปราการ: โรงพิมพ์เดกมล ออฟเซท.
- [3] สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- [4] สุคนธ์รัตน์ เถาสวรรณ์. (2550). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงาน

จ้างขององค์กรการบริหารส่วนตำบล. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[5] วลัยลักษณ์ ผดุงเจริญ. (2540). จูงใจให้มุ่งงาน. วารสารพัฒนาข้าราชการ, 16(1), 14-15.