

รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด

Factors Affecting Operating Efficiency of Shinnei Hightech Company's Employees

สุรสิทธิ์ อ่อนดี¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานบริษัทชินเอ-ไฮเทค จำกัด จำนวน 1,562 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 305 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมานได้แก่การทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi - Square

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุอยู่ในช่วง 25-29 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน แผนกที่สังกัดคือคัตติ้ง อายุงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสถานภาพของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเพื่อน อายุของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this independent study were 1) to study the opinion of Shinnei - Hightech Company's workers related to the factors influential to their operating efficiency. 2) to study the relationship between personal factors of workers and their opinion related to factors favorable to their operating efficiency 3)

¹ บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการเป็นผู้ประกอบการ วิทยาลัยนครราชสีมา

to identify problems as well as threats to their operation. Population under study included Company's 1,562 workers. Sample size was determined using Krejcie Morgan's table which turned out to be 305. Analysis of data was performed with the aid of statistical software. Statistics used included descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (Chi - Square test)

Outcome of the study revealed that the majority of samples were female, single, 25-29 years of age, working as daily production employee in cutting department with 1-3 year working experience. Their opinion on the following factors - immediate supervisor, working condition, policy and administration, their working colleagues, motivation scored medium on a given rating scale. Hypothesis test showed that their status was correlated to their opinion on working colleagues, that their age was correlated to their opinion on policy and administration, that their position was correlated to their opinion on policy and administration, at 0.05 level of significance.

Key words : Operating efficiency

บทนำ

ปัจจุบันในโลกธุรกิจนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว ทั้งทางด้านเทคโนโลยี

การสื่อสาร การเปิดการค้าเสรีกับหลายๆ ประเทศ ซึ่งเปิดโอกาสให้คู่แข่งจากทั่วทุกมุมโลกหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรมหาชน สถานการณ์จากภัยทางธรรมชาติและสถานการณ์ทางการเมือง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนทำให้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศและการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้ผู้บริโภคยังมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมีแนวโน้มของความต้องการและความคาดหวังต่อสินค้าหรือบริการที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันก็มีความเข้าใจต่อสินค้าและบริการมากขึ้น ทำให้ธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังนั้นธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย กลยุทธ์การตลาดที่เคยใช้และประสบความสำเร็จในอดีตหรือในปัจจุบันอาจไม่สามารถใช้ได้ผลดีอีกต่อไปในอนาคต นอกจากนี้กระบวนการผลิตสินค้าและบริการด้วยเหตุธุรกิจในปัจจุบันจึงต้องปรับตัวเพื่อสร้างความแตกต่างให้เหนือคู่แข่งในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ รวมทั้งการลดต้นทุนในการผลิต เป็นต้น เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ

นอกจากสถานการณ์ดังกล่าวแล้ว การบริหารงานภายในก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จึงได้มีธุรกิจเป็นจำนวนมากหันมาสนใจ เน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ และสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ทรัพยากรที่ธุรกิจมีอยู่นั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วม

งานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนจะเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบรรยากาศของการทำงาน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

บริษัท ชินเอ ไฮเทค จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2537 โดยนายคุณิโอะ นิชิมุระ ประธานบริษัทฯ เริ่มการผลิตในปี 2538 บริษัทฯ มีสินค้าหลักที่ผลิต คือ Aluminum Die Casting, Cutting, Assembly of Electronics, Electrical, Automobile and other Parts; Zinc Die Casting และ ED-Coat โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองโอซาก้า ประเทศญี่ปุ่น และในประเทศไทยมีสำนักงานใหญ่สุรนารี ตั้งอยู่ที่เขตอุตสาหกรรมสุรนารี อำเภอเมือง และสำนักงานสาขานวนคร ตั้งอยู่ที่เขตส่งเสริมประกอบการอุตสาหกรรม นวนคร อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนพนักงานของบริษัทฯ ประมาณ 1,700 คน (พฤษภาคม 2552) พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทคือพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการผลิตของโรงงาน และพนักงานในฝ่ายอื่นๆ อีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งหากบริษัทสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเหล่านี้ได้ จะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ จึงมีความต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการภายในให้กับบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชินเอ-ไฮเทค จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ตำแหน่ง แผนกที่สังกัด อายุงาน) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานของบริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำนวน 1,562 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง 305 คน เก็บข้อมูลโดยอาศัยแบบสอบถาม ประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบด้วย ค่าสถิติ Chi-Square

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.7) สถานภาพโสด (ร้อยละ 54.8) อายุอยู่ในช่วงอายุ 25-29 ปี (ร้อยละ 32.1) ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน (ร้อยละ 75.1) สังกัดแผนกค้ดตั้ง (ร้อยละ 32.5) อายุงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี (ร้อยละ 48.9)

ส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในสายงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) ผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับ ข้าราชการที่มีความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) เมื่อเกิดปัญหาสามารถขอคำปรึกษาหรือขอคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตัวท่านและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องของงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20)

ส่วนของปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่งานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่างานอื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) ยินดีปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ไม่คิดจะเปลี่ยนงานจนเกษียณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48) งานที่ทำเป็นงานที่ทำ ทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42) รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อ

หน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35) งานที่จำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15) สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่าน เช่น แสงสว่าง วัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมต่อการทำงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93) และหน่วยงานมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60) ภูมิใจเสมอความสำเร็จของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47) ในส่วนของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49) มีความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42) มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40) หน่วยงานมีนโยบายในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมดีอยู่แล้ว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62) และ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนในระบบบริหารเป็นไปอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54) ในส่วนของปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ในการปฏิบัติงาน ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานในยามที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47) สมาชิกในหน่วยงานมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45) ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37) สมาชิกในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) และเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33) เพื่อนร่วมงานให้ความสคัญต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27) ในส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) มีความพึงพอใจในงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความถนัดตามความสามารถของตัวเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40) หน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94) และได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50) สวัสดิการที่ได้รับอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47) และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45)

ส่วนของปัจจัยการปฏิบัติในทุกด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 3.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.42) ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) และด้านแรงจูงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์

กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน อายุของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัย พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางนั้น แสดงว่าปัจจัยต่างๆ นั้นไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของพนักงานตามความคาดหวังได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องและการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในการก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำหาย และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน ผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจต่างๆ นั้น มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการที่ปัจจัยต่างๆ นั้นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ ส่งผลทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยต่างๆ ในระดับที่ลดลงมา อีกประการหนึ่ง อาจจะเป็นเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน ซึ่งกลุ่ม

บุคคลเหล่านี้จะคำนึงถึงเรื่องของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานมากกว่าสิ่งอื่น แม้กระทั่งเรื่องการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ (A.H.Maslow) (พิทยา บวรวัฒนา, 2547:24-30) ที่ว่าด้วยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ขั้นที่หนึ่งคือความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต หากพนักงานเหล่านี้ยังไม่ได้รับค่าตอบแทนที่สามารถตอบสนองต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันได้อย่างเต็มที่ ความต้องการในเรื่องอื่นๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่พนักงานไม่สนใจในเรื่องปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานมากนัก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่พนักงานคิดว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ชลดา หมื่นไศยยาท (2551) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เจ.บี.พี. อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล เฟ้นท์ เกี่ยวกับที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทฯ ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจลาออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชา ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าพนักงานจะรู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาหากผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในสายงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเรื่องทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานที่ว่าด้วยเรื่องความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความประพฤติ ความสามารถ และความตั้งใจผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความศรัทธา จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานและพนักงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยต่างๆ ที่มีผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าสถานภาพของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็พบว่าปัจจัยเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอันดับที่สองรองจากผู้บังคับบัญชานั้น แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีบทบาทในการทำงานของพนักงาน อาจจะกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานมิได้เกิดจากปัจจัยทางด้านกายภาพหรือระบบการจ่ายผลตอบแทนเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่เรียกว่า Hawthorn Study (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ : 2551) ที่พบว่าความสัมพันธ์ของกลุ่มในการทำงานร่วมกันสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากข้อเสนอแนะของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามพบถึงปัญหาด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่เพียงพอ บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์เพิ่มเติม เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบริษัทควรมีมาตรการหรือกลยุทธ์ต่างๆ ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี รักในบริษัท และภูมิใจในการทำงานที่บริษัทนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. 2545. **คัมภีร์หัวหน้าบริหารยอดคนยอดบริหาร**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- กันตยา เพิ่มผล. 2552. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์ จำกัด
- กิตติพงษ์ ศิริพร. 2552. **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ชลดา หมั่นไสยาท. 2551. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษา บริษัท เจ.บี.พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ (Organizational behaviors)**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. 2547. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่สยาม จำกัด**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประวิทย์ ทิมครองธรรม. 2548. **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ประเวศน์ มหารัตน์กุล. 2542. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิทยา บวรวัฒนา. 2547. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ศักติโสภาคการพิมพ์