

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ล่ำซุง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

THE STAFF PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF

LAM SOON (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED

ฐานันดร สติตริ๊ก

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

e-mail : man.tanandorn13@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำซุง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำซุง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 2.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำซุง (ประเทศไทย) 3.เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำซุง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 4.เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำซุง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวน 154 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที่ สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 2.ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า ในด้านบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3.ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4.ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน ค่าใช้จ่ายแต่ละข้อ อยู่ในระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก

คำสำคัญ

สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท ล่ำซุง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

Research subject " The Staff Performance Efficiency of Employees of Lam Soon (Thailand) Public Company Limited" The objectives of this research were 1. To study the operational efficiency of employees of Lam Soon (Thailand) Public Company Limited. 2. To study the personal factors that affects the performance of the employees of Lam Soon (Thailand) Public Company Limited. 3. To study the environment factors that affects work efficiency of employees of Lam Soon (Thailand) Public Company Limited 4. To study the motivation factors that affect efficiency of the employees of Lam Soon (Thailand) Public Company Limited. This research used questionnaires as a tool for collecting data amount 154 samples. The statistics used in the analysis were percentage, average and standard deviation. The statistic tests were T-test, One way ANOVA, Multiple Regression Analysis. The results of the research are follows: 1. Personal factors found that gender, age, working period which does not affect the efficiency of the operation. As for the education level, job position, the average salary rate affects the efficiency of work with statistical significance at the level of .01 2. The environment factors found that the working atmosphere affects the efficiency of work. Work at a moderate level and in relation to the supervisor relationships and colleagues have a high level of work efficiency. 3. Motivation factors for work found that respect compensation. As for opportunities for progress regarding working conditions, the work efficiency was at a moderate level. And in relation to colleagues working conditions which affect work efficiency at high level 4. Information about work efficiency in terms of work quantity, quality of work, expenses for each item at a level that affects work efficiency a lot.

Key words

Environment, Motivation, Efficiency, Lam Soon (Thailand) Public Company Limited

บทนำ

สมยศ แยมเผื่อน (2551) การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเรามากขึ้นไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุกกับงานเมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำไม่ว่าเราจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหนเราก็จะผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุข

การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้ว่าชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่งจนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอะไร จึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยาก ใฝ่ยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้

ดังนั้นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเห็นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย สรุปว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิตติยา วิถีคุณรัตน์ (2556) ซึ่งในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เรื่องคุณภาพสินค้า ราคาและการบริการเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า สำหรับแนวทางการควบคุมคุณภาพของสินค้า การควบคุมการผลิต และการลดต้นทุนในกระบวนการผลิตเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งหลายบริษัทนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการแข่งขันภายใต้โลกของการแข่งขันยุคใหม่สภาพแวดล้อมภายนอกยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะไม่ว่าธุรกิจจะมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กแล้วแต่ต้องเผชิญกับสถานการณ์การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น หากผู้ประกอบการไม่มีทักษะและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการก็จะเกิดอุปสรรคต่อการเติบโตของธุรกิจ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนไปได้บนสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรง จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด มหาชนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรของบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน จะมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและประสานงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน มีประสิทธิภาพ สร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร หากบุคลากรบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีก็จะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

จากการที่ผู้วิจัยทำงานที่บริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยขอบเขตของงานวิจัยฉบับนี้ คือ พนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 236 หมู่ที่ 4 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท ตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10280 จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 250 คน (ที่มา :บริษัทบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : วันที่ 2 สิงหาคม 2562)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีพนักงาน 250 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย

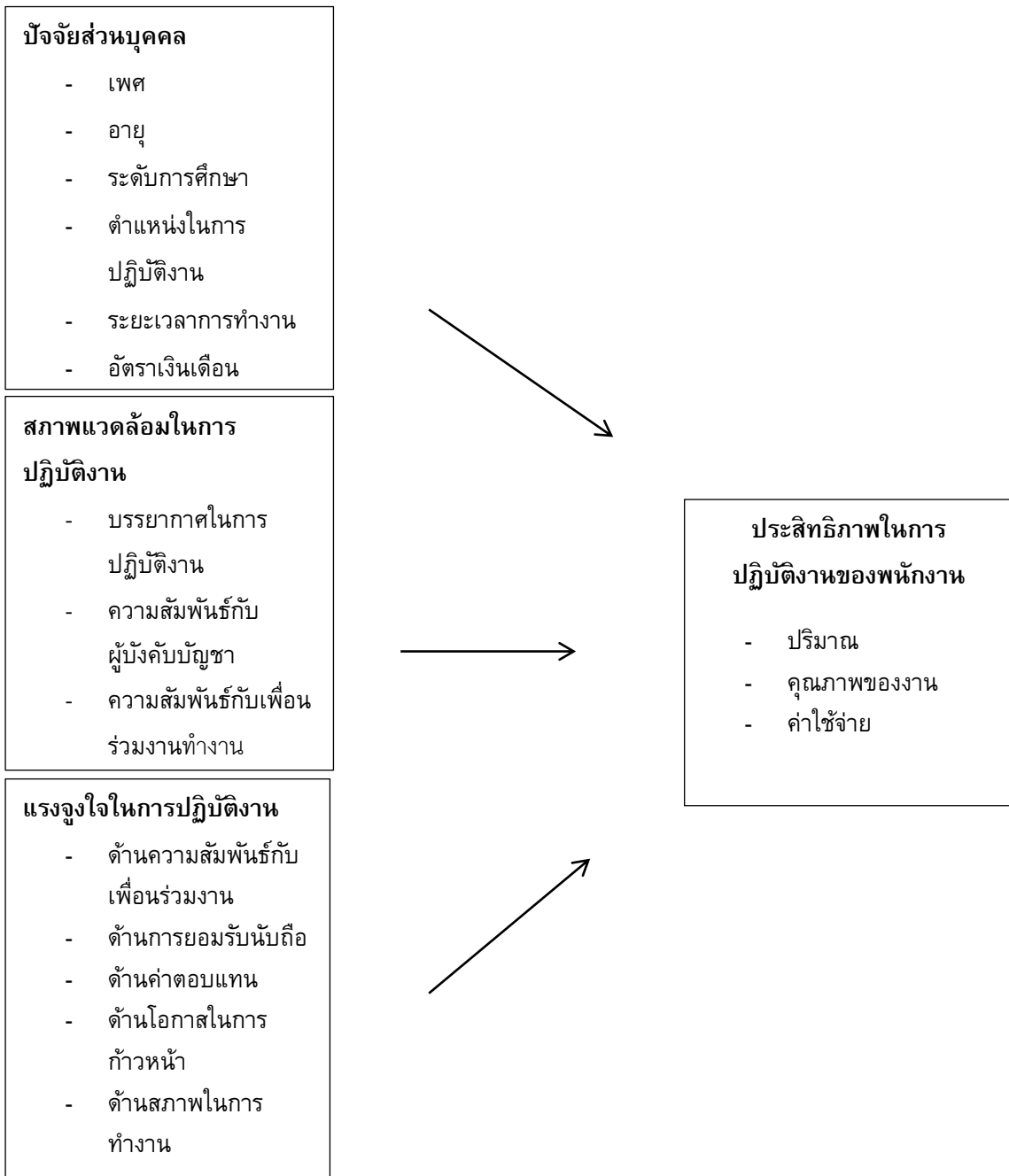
1.สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. ปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2.กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรอิสระ



นิยามศัพท์

ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้(นฤมล, 2560)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรอบบริษัท ทั้งด้านความสะอาด ปลอดภัย ห้องอาหาร ห้องน้ำ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน(ศิริกัลยา, 2560)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทลำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทลำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเป็นสารสนเทศประกอบสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปปรับใช้กับหน่วยงานวางแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ประชากรการวิจัย (Population) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากร (Population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายสำหรับการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัท ลำสูง (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน ในปี 2562 จำนวนพนักงาน 250 คน ประกอบด้วย

พนักงานระดับหัวหน้างาน 45 คน

พนักงานระดับปฏิบัติการ 205 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 250 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการประมาณค่าสัดส่วนจากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane โดยกำหนดให้มีความผิดพลาดไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยินยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{250}{1 + 250(0.05)^2}$$

$$n = 153.85$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 153.85 ผู้วิจัยจึงได้ทำแบบสอบถามเป็นจำนวน 154 ชุด การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ตอน ดังนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถาม เป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 1-5 แทนระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยแปลความหมายด้วยวิธีการใช้ค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผล 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

ความหมายค่าเฉลี่ย

- 1.00 – 1.49 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด
- 1.50 – 2.49 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
- 2.50 – 3.49 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
- 4.50 – 5.00 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 154 ชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ทางสถิติ ด้วยโปรแกรม SPSS ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์หาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน โดยหาค่าโดยใช้วิธีทางสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวหรือการวิเคราะห์หองค์ประกอบ

3.2 วิเคราะห์ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน โดยหาค่าโดยใช้วิธีทางสถิติ Regression

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ย ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) รวมทั้งหมด จำนวน 154 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ผ่านค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยวิธี IOC (Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 0.884 และผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีของ Cronbach เพื่อศึกษาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.884 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ T-Test ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลทางด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทางด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทางด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. การทดสอบสมมติฐาน

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.84 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.61 รองลงมา อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมา ระดับน้อยกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.23 มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาอายุงานมากกว่า 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.97 และมีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.85 รองลงมา 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.18

2. ข้อมูลทางด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานแต่ละข้อ ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)อยู่ในระดับปานกลาง คือมีอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และเครื่องมือในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และจัดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ความสำคัญในระดับน้อย คือได้รับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแต่ละข้อ ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)อยู่ในระดับมาก คือ รูปแบบการบริหารงาน/ปกครองพนักงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เรื่องท่านมีโอกาสได้พูดความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และความสำคัญในระดับมากคือ หัวหน้างานคอยให้การช่วยเหลือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ของกลุ่มตัวอย่าง (154 คน) อยู่ในระดับมาก คือเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ3.78 ตามลำดับ

3. ข้อมูลทางด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละข้อ ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)อยู่ในระดับมาก คือ ท่านเป็นที่ยอมรับของทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน, หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน, เมื่อท่านมีปัญหา สามารถที่จะขอคำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.59, 3.63 ตามลำดับ ด้านการยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ของกลุ่มตัวอย่าง (154 คน) อยู่ในระดับปานกลาง คือผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และอยู่ในระดับมากคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ของกลุ่มตัวอย่าง (154 คน) อยู่ในระดับปานกลาง คือองค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 องค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ของกลุ่มตัวอย่าง (154 คน) อยู่ในระดับปานกลาง คือท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ด้านสภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ของกลุ่มตัวอย่าง (154 คน) อยู่ในระดับปานกลาง คือสภาพแวดล้อมบริเวณห้องปฏิบัติงานมีความสะอาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอยู่ในระดับมาก คือ มีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

4. ข้อมูลทางด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแต่ละข้อ ของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก คือ ปริมาณงานของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสม ท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผิดพลาดน้อยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.71, 3.96, 3.87, ตามลำดับ ด้านคุณภาพงานแต่ละข้อ ของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23, 3.88, 3.55, 3.97 ตามลำดับ ด้านค่าใช้จ่ายแต่ละข้อ ของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก คือ ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอยู่ในระดับปานกลาง คือท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

5. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ด้านเพศ จากการทดสอบพบว่า ความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านอายุ จากการทดสอบพบว่า ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุต่างๆกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด จากการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านตำแหน่งงาน จากการทดสอบพบว่า ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านระยะเวลาการทำงาน จากการทดสอบพบว่า ความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านอัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ย จากการทดสอบพบว่า อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คือปริมาณงานของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานคือท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือสภาพแวดล้อม

ทางกายภาพในหน่วยงาน (แสงและเสียง) มีความเหมาะสม, หัวหน้างานคอยให้การช่วยเหลือในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คือพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ใน การปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานคือท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผิดพลาดน้อยมากในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพของงาน คือท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพของงาน คือท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน (แสงและเสียง) มีความเหมาะสม, ท่านมีโอกาสได้พูดความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพของงาน คือท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน (แสงและเสียง) มีความเหมาะสม, ท่านมีโอกาสได้พูดความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนเอง, เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ใ่วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพของงาน คือองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิภาพในการด้านค่าใช้จ่าย คือท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมี

ประสิทธิภาพในการด้านค่าใช้จ่ายคือท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิภาพในการด้านค่าใช้จ่าย คือท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานข้อที่ 3 : ปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิภาพในการด้านปริมาณงาน คือปริมาณงานของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านปริมาณงาน คือท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านปริมาณงาน คือพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือองค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านปริมาณงาน คือท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผิดพลาดน้อยมากในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือท่านเป็นที่ยอมรับของทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ สภาพแวดล้อมบริเวณห้องปฏิบัติงานมีความสะอาด มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพ คือท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือท่านเป็นที่ยอมรับของทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพ คือท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น สภาพแวดล้อมบริเวณห้องปฏิบัติงานมีความสะอาด มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพ คือท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมบริเวณห้องปฏิบัติงานมีความสะอาด มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพ คือองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล่ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือท่านเป็นที่ยอมรับของทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านค่าใช้จ่าย คือท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือท่านเป็นที่ยอมรับของทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพ คือท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพ คือท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด คือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำ มาอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาสูงสุด ส่งผลให้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ปานสมบุญ (2548) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัท ห้างค้าปลีก จำกัด (มหาชน)

2. ผลการวิจัยพบว่าอัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ย ส่งผลให้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 169) เกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานว่าประสิทธิผลมี ความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์และความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พนักงานได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาชิ คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลางในเรื่องมีเครื่องมือในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และจัดเป็นระเบียบเรียบร้อย สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน (แสงและเสียง) มีความเหมาะสม ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินขณะทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการทบทวนในเรื่องสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพและ ความปลอดภัยในชีวิต ให้มีความสะอาด และความปลอดภัยมากกว่านี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก พนักงานที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์งานที่ตั้งไว้ แสดงถึงความตั้งใจ ใส่ใจในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ และผลที่ได้ในการปฏิบัติงานออกมาตรงตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและความถูกต้องของงาน
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานเปิดโอกาสให้ พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น และจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี งานสังสรรค์ปีใหม่ จัดนำเที่ยวประจำปี เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดยให้ระบุข้อมูลออกมาเป็นแผนกให้ชัดเจนและนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการแก้ไขปัญหของแต่ละหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ควรศึกษาข้อมูลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน กับปัจจัยพื้นฐานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
 โกรเฮ้สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ รม.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอิตาซีคอมเพรสเซอร์
 (ประเทศไทย) จำกัด
- จุฑามาศ ปานสมบุญ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัททวงค์
 ไพฑูรย์กรุป จำกัด (มหาชน)
- ปิยะนุช นรินทร์ (2545.หน้า 22 . การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา
 จำกัด (มหาชน) เขต 17
- ศิริรัตน์ ทวีการไถ (2551)หน้า 28 . การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
 บริษัททวายไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2548). สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากร
 บุคคลสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดใจ ทศน์จันทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
 จังหวัดชลบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับ
 บัณฑิตบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทาง จิตใจและ
 สุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยา
 อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิพันธ์ เชาวน์เกษม. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันใจในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ. วิทยานิพนธ์
 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539). การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิดหลักการ วิธีการกระบวนการ.
 กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด.
- อารี เพชรผุด. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- อักรินทร์ พาพเสวด .(2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโออินดัสเทรียล
 (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
 โรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- บริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).ข้อมูลทั่วไป บริษัท ล้ำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 2019,
 แหล่งที่มา : <http://www.lamsoon.co.th/companyhistory.php?lang=th>