

**ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทย
และต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร**
**WORKING FACTORS AFFECTING PERFORMANCE OF THAI AND FOREIGN
EMPLOYEES OF A COMPANY IN SAMUT SAKHON PROVINCE**

ชุมพร ทองสิงห์* และ ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์²
Chumporn Thongsing¹ and Chatchai Laoketkarn²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

¹ Master's degree student Master of Business Administration Degree Program Business
Administration Thonburi University

² Faculty of Business Administration Thonburi University

Received: 8 August 2022

Accepted: 28 November 2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.66-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยในการทำงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.83 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.71 และ 3) ปัจจัยด้าน

* Corresponding author: ชุมพร ทองสิงห์

E-mail: chumpormthong@gmail.com

สภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน และด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ไม่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

คำสำคัญ: ปัจจัยในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานไทยและต่างชาติ

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the level of performance of employees and 2) to study the influence of factors at work affecting the efficiency of work of Thai and foreign employees of a company in Samut Sakhon Province. The sample consisted to 289 Thai and foreign employees of a company in Samut Sakhon Province. The instrument used in the research was a questionnaire with a confidence value of 0.66-1.00. The statistics used in the data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis the highest

The results of the study found that 1) working factor of one company in Samut Sakhon Province was the highest at 3.83, 2) the highest mean of the performance of one company in Samut Sakhon Province was at 3.71; and 3) the environmental factor in the organization affected efficiency of the performance of Thai and foreign employees of a company in Samut Sakhon Province, as well as the performance characteristics and roles. The success and progress of the work and the relationship within the organization did not affect the performance of Thai and foreign employees of a company in Samut Sakhon Province.

Keywords: Working Factors, efficiency, Thai and foreign employees

บทนำ

ในปัจจุบันการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงกระบวนการผลิต ทำให้องค์กรธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานเป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะมีผลต่อทักษะความสามารถในการทำงานของพนักงานที่ต้องพัฒนาให้ทันกับเทคโนโลยีและองค์กรยังมีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังคนทีลดลงตามความจำเป็น รวมไปถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง สวัสดิการและผลตอบแทนต่าง ๆ ก็จะลดน้อยลงตามมา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานคาดหวัง และส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จของหน่วยงาน หากไม่มีการแก้ไขปัญหาลำนี้ก็จะถูกสะสมทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยลงเรื่อย ๆ และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจของหน่วยงานและองค์กรมากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรต้องสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างความทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ความคิด และพร้อมพัฒนา จึงจะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้และสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ สำหรับประสิทธิภาพการทำงาน ต้องเกิดจากความพึงพอใจ ความทุ่มเท และความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความสำเร็จของงานในหน่วยงานหรือองค์กร หากบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรขาดความพึงพอใจ ความทุ่มเท และความสุขในการปฏิบัติงานแล้วนั้น จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้คุณภาพของงานลดลง ทั้งด้านปริมาณงาน ความถูกต้องของงาน และการสูญเสียเวลาในการทำงาน ทำให้งานเกิดความเสียหาย และหน่วยงานหรือองค์กรไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการแข่งขันทางธุรกิจได้ (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

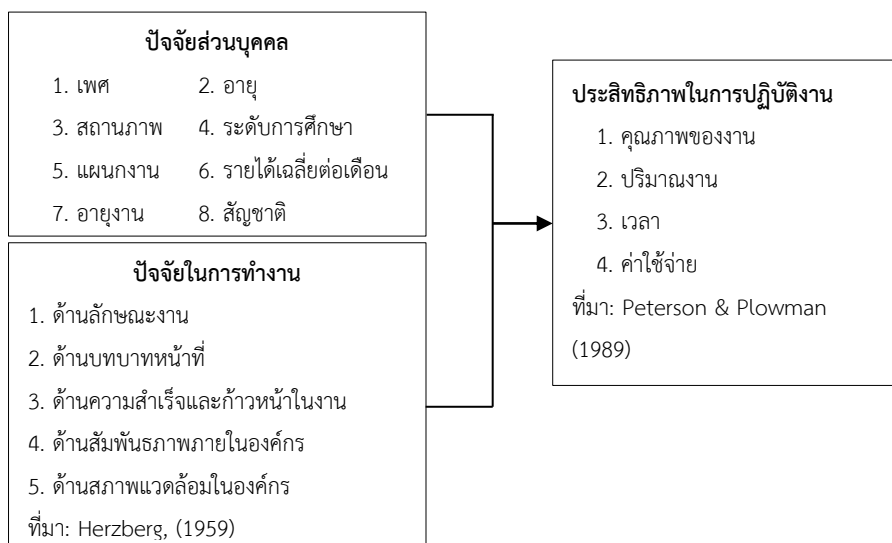
จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครโดยมุ่งหวังที่จะทำการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการนำเสนอแนวนโยบายเชิงการปฏิบัติแก่บริษัท และองค์กรต่าง ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการออกมาตรการหรือแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อสิริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557) ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงานและ ค่าใช้จ่าย มาเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานคลังสินค้าฝ่ายปฏิบัติการในตำแหน่งต่าง ๆ ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 754 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานคลังสินค้าฝ่ายปฏิบัติการในตำแหน่งต่าง ๆ ในบริษัทแห่งหนึ่งของจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) อ้างถึงใน รสรินทร์ วัชรกรัณท์ (2560) ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.05 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 262 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกิดจากการพัฒนาโดยการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้สรุปและจำแนกแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และสัญชาติ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน ไทยและต่างชาติ ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ไทยและต่างชาติ ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ไทยและต่างชาติ ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านซึ่งมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานวิจัยและงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาความถูกต้องในการใช้ภาษาและความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามและผู้วิจัยได้ประเมินหาค่า (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ได้ค่าความตรงของเนื้อหา (IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 แสดงว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมและมีความตรงเชิงเนื้อหาดี

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีความคล้ายคลึงกันและมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนที่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าแบบสอบถามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน ไทยและต่างชาติ ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (α) เท่ากับ 0.800 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ไทยและต่างชาติ ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (α) เท่ากับ 0.918 แสดงว่าเครื่องมือวิจัยทั้ง 2 ชุดมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการเก็บแบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

- 1) ขอนหนังสือจากหลักสูตรเพื่อดำเนินการจัดส่งถึงผู้บริหารฝ่ายคลังสินค้า ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยไปยังผู้บริหารฝ่ายคลังสินค้าในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย
- 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม มีการตอบกลับที่ 100%

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (1) ค่าร้อยละ (Percentage) (2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 มีช่วงอายุสูงสุดอันดับแรก ระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีช่วงอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 54 คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรสมากที่สุดจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และมีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ระดับการศึกษาสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช. จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และ ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ รายได้โดยเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกได้แก่ น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 10,001-12,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และ ระหว่าง 12,001-14,000 บาท จำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 18.0 ระหว่าง 14,001-15,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ มีอายุงานสูงสุดอันดับแรกได้แก่ 1-5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และ 1 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ มีสัญชาติสูงสุดอันดับแรกได้แก่ ไทย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และ ต่างชาติ จำนวน 141 คนคิดเป็นร้อยละ 48.8 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

พบว่า ระดับปัจจัยในการทำงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.87 ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 และ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.77 รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยที่ 3.72 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.68 และ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	b	Std. Error	Beta	t	P-value
Constant	1.879	0.167		11.279	0.000
ด้านลักษณะงาน	0.038	0.032	0.066	1.190	0.235
ด้านบทบาทหน้าที่	-0.033	0.036	-0.053	-0.935	0.350
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน	-0.037	0.035	-0.063	-1.041	0.299
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร	0.023	0.040	0.030	0.581	0.561
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	0.511	0.028	0.730	18.015	0.000

จากตารางที่ 1 พบว่าจากตัวแปรทั้ง 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่า P-value สามารถตอบแต่ละข้อสมมติฐานของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จากผลการวิจัยค่า t-test มีค่า P-value เท่ากับ 0.235 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2.1 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการวิจัยค่า t-test มีค่า P-value เท่ากับ 0.350 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2.2 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ไม่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการวิจัยค่า t-test มีค่า P-value เท่ากับ 0.299 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2.3 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ไม่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรที่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการวิจัยค่า t-test มีค่า P-value เท่ากับ 0.561 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2.4 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรไม่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการวิจัยค่า t-test มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 2.5 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทย และต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

อภิปรายผล

สมมติฐาน ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน และด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ไม่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ และ กนกนภัส ชีวะสาคร (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ สาย 80 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะมีผลอยู่ในระดับสูงต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ พนักงานการเดินรถที่มีความรักในอาชีพ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และความพอใจในผลตอบแทน จะมีผลต่อประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความชำนาญ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ และ ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพร้อยละ 5.4 นอกจากนี้ อรุโณทัย จันทวงษ์ และ ประสพชัย พสนนท์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความสำเร็จ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อม นโยบาย ปรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรได้ดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานนั้นสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ควรนำฐานข้อมูลดังกล่าวมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนานโยบายเพื่อเสริมสร้างระบบสวัสดิการแก่พนักงานในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานนั้นสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรนำฐานข้อมูลดังกล่าวมาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่การสร้างระบบสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมและสนับสนุนพลังอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร รวมถึงการศึกษาคุณภาพชีวิตครอบครัวแรงงานเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบสวัสดิการภายในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ และ กนกนภัส ชีวะสาคร. (2557). ปัจจัยในการงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ สาย 80. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 8(16), 111-120.
- รสรินทร์ วัชรกรณธ์. (2560). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักรังสีการแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อรุณทัย จันทพงษ์ และ ประสพชัย พสนนท. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย. **วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 7(1), 83-99.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1967). **Statistic : An Introductory Analysis**. New York: Harper & row.