

แนวโน้มการคงอยู่ และปัญหาการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท SF จำกัด

The Employee Retention Trend and Work Problems of the Current Employee in Relation to Work Performance: A Case Study of SF Company.

สุทธิดา ผสม

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: Suthida.141038@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากร 2) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของแนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 5) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มประชากร คือบุคลากรประจำ(รายเดือน) บริษัท SF จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คำนวณได้จากสูตรการคำนวณของ ยามาเน่ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 85 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยแบบมาตราประมาณค่า 5 คะแนนของลิเคิร์ต (Likert scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบน และสถิติเชิงอนุมานได้แก่ t-test , F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรมีแนวโน้มการคงอยู่ขององค์กรมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน แนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.66$) และ ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.66$)

คำสำคัญ: แนวโน้มการคงอยู่; ปัญหาการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The purposes of this research was: 1). to study the employee retention trend 2). to study work problems of the current employee 3). to study personal factors affecting the current employee in relation to work performance 4). to study the relationship between employee retention, trend the current employee in relation to work performance 5). to study the relationship between work problems of the current employee in relation to work performance

The population groups were permanent personnel at SF company and the sample groups calculated from Yamane's calculation formula, at the 95% confidence level (the statistically significant at 0.05 level), the sample size used in this study consist of 85 staffs at SF company. Data was collected by using questionnaires by the Likert scale 5-point approximation model. The researcher used descriptive statistics which include a mean, frequency, percentage and deviation and inferential statistics included t-test, f-test, and Pearson's correlation coefficient, a statistically significant at 0.05 level

The results revealed that the employee retention trend is at a high level (Mean = 3.85), and work problems of the current employee is at a high level (Mean = 3.81). Personal factors, including differences in genders, age, affiliations, working experience, and compensation did not the current employee in relation to work performance affect was statistically significant at 0.05 level. Differences in education level affected the current employee in relation to work performance. the employee retention trend had a positive moderate correlation with SF company's the current employee in relation to work performance was statistically significant at 0.05 level ($r=0.06$). the work problems of the current employee had a positive moderate correlation with SF company's the current employee in relation to work performance was statistically significant at 0.05 level ($r=0.66$).

Keywords: The Employee Retention Trend; Work Problems of the Current Employee; Work Performance

บทนำ

ในอดีตที่ผ่านมาผลประกอบการของอุตสาหกรรมไก่แช่แข็งและแปรรูปมีแนวโน้มขยาย ตัวคืออย่างต่อเนื่องตามการส่งออกของไก่แช่แข็งและแปรรูปที่คาดว่าจะเติบโตดีหลังจากประเทศคู่ค้าหลัก อาทิ ญี่ปุ่น (ส่งออก 11%) และ EU (ส่งออก 8%) เนื่องจากปี 2556 ยกเลิกมาตรการระงับการนำเข้าไก่สดแช่เย็นแช่แข็งจากไทย เนื่องจากการแก้ปัญหาโรคระบาดในไก่เนื้อของประเทศผู้ผลิตไก่หลายประเทศยังล่าช้ากว่าไทยและยังมีปัญหาการกลับมาระบาดของเนื้อจะส่งผลกระทบต่อความต้องการนำเข้าไก่แปรรูปจากไทยเพิ่มขึ้น อีกทั้งมีการขยายตลาดส่งออกใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะ โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียและตะวันออกกลาง ความต้องการบริโภคไก่ในตลาดโลกยังคงมีอย่างต่อเนื่อง (วาริรัตน์ เพชรสิมวง, 2559) คาดการณ์ว่าในปี 2563 มูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตรสาขาปศุสัตว์ของไทยยังมีทิศทางแนวโน้มที่ดี เนื่องจากประเทศไทยเป็นผู้นำผลิตเนื้อไก่ที่ได้มาตรฐานระดับโลกเป็นผู้นำส่งออกเนื้อไก่แปรรูปอันดับที่ 1 ของโลก และปัจจัยบวก ได้แก่ การที่ไทยสามารถเปิดตลาดการส่งออกสัตว์ปีกไปยังประเทศจีนและสามารถเปิดตลาดตะวันออกกลางได้เพิ่มขึ้น (สำนักข่าวฐานเศรษฐกิจ, 2563)

สิ่งที่สำคัญต่อภาพลักษณ์สินค้าเกษตรสาขาปศุสัตว์คือ คุณภาพและความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ดังนั้นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามทฤษฎีการบริหารแบบ Balanced Scorecard เป็นการวิเคราะห์มุมมองทั้ง 4 มิติ ดังนี้ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการทางธุรกิจภายในองค์กร และมุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต ซึ่งปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อมุมมองในแต่ละด้านตาม Balanced Scorecard มีดังนี้ ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากร ประกอบด้วยสถานการณ์ขององค์กรประสบปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ เรื่องอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover rate) ตลอดระยะ 3 ปีที่ผ่านมา (2560-2563) การลาออกจากองค์กรของพนักงานถือเป็นภาระต้นทุนของบริษัท อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องชี้บ่งถึงสถานะความสูญเสียเปล่าใน การลงทุนในอีกแง่หนึ่งเป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กร (จุฑารัตน์ แสงสุริยันธ์, 2549) ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยศึกษาเรื่องแนวโน้มการคงอยู่และปัญหาการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท SF จำกัด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากร บริษัท SF จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด

- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท SF จำกัด
- 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัญหาการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด

สมมติฐานของการศึกษา

- 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) แนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากร มีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทSF จำกัด
- 3) ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร มีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทSF จำกัด

ขอบเขตของการศึกษา

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรประจำ (รายเดือน) ของบริษัท SF จำกัด ซึ่งเป็น เพศชายและเพศหญิง อายุตั้งแต่ 20 - 55 ปี ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 0-20 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี หน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายธุรการ ฝ่ายจัดซื้อและวางแผน ฝ่ายผลิต ฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิค ฝ่ายขาย ฝ่ายประกันคุณภาพ และฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์และควบคุมคุณภาพ และค่าตอบแทน ต่ำกว่า12,000 - 27,000 บาท/เดือน ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนได้จากสูตรการคำนวณของ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 85 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 แนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากร ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา และการได้รับค่าตอบแทน

1.2 ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ เทคโนโลยีการสื่อสาร การกำหนดมาตรฐานที่สูง ความชัดเจนของการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของนโยบายและแผนงาน และความร่วมมือและความขัดแย้ง

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน และค่าตอบแทน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านนวัตกรรม และด้านการตอบโต้ความต้องการลูกค้า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หรือคาดการณ์ถึงแนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากร สาเหตุปัญหาการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อหาแนวทางการแก้ไข หรือลดปัญหาอัตราการลาออก
2. องค์กร สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เนื่องจากปัญหาการลาออกของบุคลากรทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนเพิ่มขึ้น ฉะนั้นควรมีการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียบุคลากรในการลาออก และสำหรับการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นการแก้ไขการลาออกของบุคลากร
3. ผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้สนใจเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาอย่างละเอียดต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแนวโน้มการคงอยู่และปัญหาการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือ ระดับการโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน ปัจจัยเหล่านี้จะทำหน้าที่ไม่ให้เกิดความท้อถอยในการทำงานและป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (กมลพร กัลยาณมิตร , 2559)

ทฤษฎีลำดับความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's theory of growth motivation) ได้เสนอความต้องการ ด้านต่าง ๆ กันของมนุษย์เรียงลำดับ จากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (Basic physiological survival needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งก็คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (Needs for self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Personal development or self-actualization) มาสโลว์ ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญโดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง (นลพรรณ บุญฤทธิ์ , 2558)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค คือ สภาพการณ์ที่เป็นตัวขัดขวางการพัฒนาไปสู่สิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ดีกว่าสภาพในปัจจุบัน

Edward and Sharakansky (อ้างถึงใน นิธิธร ทรัพย์อัศร ,2560) ได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน 5 ประการ ได้แก่

1. ระบบสื่อสาร
2. ทรัพยากรและอำนาจในการจัดสรรทรัพยากร
3. ลักษณะของหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่รับนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
4. ระเบียบวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติประจำ
5. การติดตามผล

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบ Balanced Scorecard

ทฤษฎีการบริหาร Balanced Scorecard เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานสมัยใหม่ ได้ถูกพัฒนาขึ้นเมื่อปี 1990 ซึ่ง Balanced Scorecards (BSC) จะประเมินการดำเนินงานขององค์กรผ่านการวัดผลจาก 4 มุมมอง ดังนี้

1. The Learning and Growth Perspective เป็นมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต คือ การจัดการความรู้ ความสามารถ(สมรรถนะองค์กร) ความพึงพอใจของบุคลากร ขวัญและกำลังใจของบุคลากร รวมไปถึงความผูกพันของคนในองค์กร เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ความสามารถของระบบสารสนเทศ เป็นต้น

2. The Internal Business Process Perspective เป็นมุมมองด้านกระบวนการทางธุรกิจภายในองค์กร คือ การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณากระบวนการทางธุรกิจที่เกี่ยวกับการสร้างความพอใจให้กับลูกค้า (Customer Satisfaction) เช่น การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อคุณภาพของงาน การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ การประสานงานภายในองค์กร การจัดการด้านสายงานผลิตที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

3. The Customer Perspective เป็นมุมมองด้านลูกค้า คือการทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความพึงพอใจในภาพลักษณ์ขององค์กรตลอดจนการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้าภาพลักษณ์ กระบวนการด้านการตลาด การจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ เป็นต้น

4. The Financial Perspective เป็นมุมมองด้านการเงิน คือ องค์กรธุรกิจมองในภาพของการเพิ่มรายได้ ประสิทธิภาพในการใช้เงิน การหาแหล่งเงินทุน เช่น การเพิ่มรายได้ ประสิทธิภาพในการผลิตที่มีต้นทุนต่ำและมีการสูญเสียระหว่างผลิตน้อย การหาแหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนต่ำ เป็นต้น (อิริวัฒน์ บัวงาม ,2554)

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการจัดเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยแบบสอบถาม (questionnaire) และได้จัดทำแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน

2. ผู้วิจัยได้ขออนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือ ของแบบสอบถาม จำนวน 3 คน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความน่าเชื่อถือ(reliability) ด้วยวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อถือ (reliability) เท่ากับ 0.89 ถืออยู่ในระดับดีมากซึ่งแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3. นำแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจาก บุคลากรประจำ (รายเดือน) บริษัท SF จำกัด ในระหว่าง 26 กรกฎาคม พ.ศ.2563 ถึง 25 ตุลาคม พ.ศ. 2563 จำนวน 85 ฉบับ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test , F-test และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษางานวิจัย

ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของบริษัท SF จำกัด จำนวน 85 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 69.4 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 30.6 โดยมีช่วงอายุ 26-31 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.9 บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 78.8 มีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ งาน 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9 หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 25.9 และบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับ ค่าตอบแทน 12,001-17,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และการทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และ ค่าตอบแทนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ยกเว้นระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน เมื่อ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี

แนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรบริษัท SF จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแนวโน้มการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ความหมายว่าบุคลากรมีแนวโน้มการคงอยู่กับองค์กรมาก และ การทดสอบสมมติฐานแนวโน้มการคง อยู่ของบุคลากรมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด พบว่า แนวโน้มการคงอยู่ของ บุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด ในระดับปาน กลาง

ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.81 ความหมายว่าบุคลากรมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก และการทดสอบสมมติฐานปัญหาการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร มีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทSF จำกัด พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัดในระดับปานกลาง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท SF จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.50 ความหมายว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชัย จตุพรวาทิ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ และสุพรรณยา บุญนิตกพิ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่าเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ และรายได้แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน และในส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ LSD ระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับวันวิสาข์ สมร (2551) ที่ศึกษาในเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโตะเล็ก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทSF จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรโดยรวมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.66 ความหมายว่า แนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด ในระดับปานกลาง และพิจารณาความสัมพันธ์ของแนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัด ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการ

ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลสรุปว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.63

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร มีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทSF จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.66 ความหมายว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัดในระดับปานกลาง และพิจารณาความสัมพันธ์ของปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม ดังนี้ ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ด้านความชัดเจนของการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนนโยบายและแผนงาน และด้านความขัดแย้งและความร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัดในระดับปานกลาง และด้านการกำหนดมาตรฐานงานที่สูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท SF จำกัดในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพรรณ พุทธกาล (2554) ที่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากการจัดการองค์กรด้วย Balanced Scorecard ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 18 กรมสรรพากร จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัญหาในเรื่องของการสำคัญคิดของแต่ละแผนและแต่ละ โครงการนั้นต้องจัดทำแผนผังองค์กรขึ้นเพื่อชี้ชัดและตรงความรับผิดชอบที่ชัดเจน ในส่วนของการกำหนดตัวชี้วัดต้องมีการอบรมให้กับพนักงานในระดับปฏิบัติการก่อนดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปจนถึงระดับบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาองค์กรสามารถนำปัจจัยด้านแนวโน้มการคงอยู่ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปวิเคราะห์หาสาเหตุ และปรับปรุงแก้ไขเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น
2. จากผลการศึกษาองค์กรสามารถนำปัจจัยด้านปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุเชิงลึก และแก้ไขสาเหตุของปัญหา ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรประจำ (รายเดือน) เพียงบริษัทในเครือเดียวเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาในกลุ่มบุคลากรประจำ (รายเดือน) บริษัททั้งหมดในเครือเดียวกัน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). **แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3).
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิธร ทรัพย์อักษร. (2560). **ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอ.อี. กรุ๊ป-88 จำกัด**. กรุงเทพฯ; หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชราพรรณ พุทธกาล. (2554). **ปัญหาและอุปสรรคจากการจัดการองค์การด้วย Balanced Scorecard ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 18 กรมสรรพากร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาริรัตน์ เพชรสีม่วง. (2559). **อุตสาหกรรมไก่แช่แข็งและแปรรูป**. ค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2563, จาก https://www.krungsri.com/bank/getmedia/4578e909-599a-4822-ae0c-f61c83e4553c/IO_Chicken_2016_TH.aspx
- วันวิสาข์ สมร. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมรีสอร์ท**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักข่าวฐานเศรษฐกิจ. (2563, 03 มกราคม). **เล็งเป้า 2.4 แสนล้านส่งออกสินค้าปศุสัตว์**. ค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2563, จาก https://www.thansettakij.com/content/Macro_econ
- สุพรรณษา บุญนิติภ. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช.
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อริวัฒน์ บัวงาม. (2554). **ทฤษฎีการบริหารแบบ Balanced Scorecard**. ค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2563, จาก <https://buangam.wordpress.com/balanced-scorecard-bsc/>