

ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เรนโบว์ 프린ต์ จำกัด

Organizational factors affecting the performance of employees

company rainbow printing

ดนัย ตริวัชรชัย

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail danai.trewatcharachai@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรนโบว์ 프린ต์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรนโบว์ 프린ต์ จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัท โดยผู้วิจัยใช้พนักงานของบริษัท เรนโบว์ 프린ต์ จำนวน 130 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง อายุ 25-35 ปี โดยมองในด้านปัจจัยองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับที่การจัดการระดับปานกลาง ส่วนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านกระบวนการตัวป้อน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากและสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบแบบ T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) วิถีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression

Analysis) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการตัวป้อนที่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อกระบวนการตัวป้อน ในด้านนโยบายและเป้าหมาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Research on Organizational factors affecting the performance of employees of Rainbow Printing Company Limited with the objective of 1) to compare performance by classification by personal factors 2) to study organizational factors affecting the performance of Employees of Rainbow Printing Co., Ltd. 3) To compare performance by classification by personal factors 4) To study the relationship between organizational factors and performance. Of employees in the company The researcher used 130 employees of Rainbow Printing Company as a sample. In this study, questionnaires were used as a tool for data collection. The statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. Most of the respondents were female, aged 25-35 years, looking at the overall organizational factors at a moderate level of management. Performance section In the field of feeder processes The operational processes and the results of operations were at a high level of efficiency, and the statistics used to test the hypothesis were T-test, One-Way ANOVA analysis. Least Significant Difference (LSD) and Multiple Regression Analysis found that different genders were effective, process operations, different feeders, and different job positions. together Affect the feeder process In policy and goals The working environment was significantly associated with performance quality at 0.05 level.

Keyword: Organizational factors, Performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้ธุรกิจนั้นประสบความสำเร็จสูงสุด ซึ่งพบว่าหลายธุรกิจพยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ตอบโต้ภัยกับกลุ่มผู้บริโภคและการแข่งขันดังกล่าว ทำให้ฝ่ายบริหารของหลายองค์กร เริ่มจะค้นคว้าหาคนเก่งและมีความสามารถ เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ หากไม่ทำการแก้ไขขององค์กรนั้น องค์กรจะไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บริษัท เรนโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2532 โดยดำเนินการผลิตสิ่งพิมพ์ประเภทกล่องบรรจุภัณฑ์ด้วยระบบการพิมพ์ออฟเซตตั้งแต่เริ่มแรกมาจนถึงปัจจุบัน และเปิดดำเนินการกิจการมายาวนานกว่า 27 ปี จึงได้ขยายกิจการ โดยเปิดโรงงานผลิตแห่งที่ 2 ในนาม บริษัท ลีคเคอร์ ลาเบล จำกัด ในปี พ.ศ. 2556 ปัจจุบันมีเครื่องพิมพ์ที่ทันสมัยรองรับงานของลูกค้าได้ทุกขนาด มีเครื่องเดินลอนลูกฟูก เครื่องปะกบลูกฟูก และยังสามารถผลิตบล็อกโคตท์ใช้เองได้ภายในบริษัท นอกจากนี้ยังมีระบบควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอนการผลิต มีเครื่องมือวัดที่ทันสมัย เช่น เครื่องทดสอบความต้านทานแรงกดของกล่อง เครื่องวัดความต้านทานต่อแรงดันทะลุ ความสามารถในการทนต่อการขัดถูของผิวหน้าชิ้นงาน และยังมีบรรจุภัณฑ์กระดาษประเภทอื่นๆ เช่น สติกเกอร์ ป้ายสินค้า แผ่นพับ ใบปลิว คู่มือ หรือกล่องขนส่ง (คาร์ตัน) เป็นต้น โดยหนึ่งเหตุผลหลักที่ทำให้บริษัทอยู่ในอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์มาอย่างยาวนาน คือ พนักงานในบริษัทเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีตลอดมา โดยพนักงานต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง แต่ปัจจัยดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ใน บริษัท เรนโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรนั้นได้ บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดย ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลได้ค่านั้น ส่วนหนึ่ง ต้องมาคำนึงจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการขององค์กรที่ครอบคลุมถึงความพึงพอใจในการทำงาน พนักงาน บริษัท เรนโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด มีความสำคัญในการสนับสนุน ทำให้มีการพัฒนาและสร้างประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ที่จะช่วยเสริมให้พนักงานให้มีศักยภาพที่ดียิ่งขึ้นได้

ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบใน การกำหนดแนวทางและนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรนโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรนโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการศึกษา

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยปัจจัยหลัก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประชากรศาสตร์ และด้านปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 วุฒิการศึกษา
 - 1.1.4 สถานภาพ
 - 1.1.5 ตำแหน่ง
 - 1.1.6 รายได้
 - 1.1.7 อายุงาน
 - 1.1.8 ส่วนงาน
 - 1.2 ตัวแปรอิสระ ปัจจัยองค์กร
 - 1.2.1 นโยบายและเป้าหมาย

- 1.2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 1.2.4 โครงสร้างและการบริหาร
- 1.2.5 วัฒนธรรมองค์กร
- 1.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.3.1 ปัจจัยตัวป้อน (Input)
 - 1.3.2 ปัจจัยเชิงกระบวนการปฏิบัติงาน (Process)
 - 1.3.3 ปัจจัยเชิงผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (output)
- 2. ขอบเขตด้านการประชากรวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เرنโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด จำนวน 177 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เرنโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2563) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 177 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน
- 3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัย คือ บริษัท เرنโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด
- 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 18 ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลาประมาณ 45 วัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เرنโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด
- 2. เพื่อทราบถึงปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เرنโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด
- 3. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ปัจจัยองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท เرنโบว์ ปรีนติ้ง จำกัด เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2536:395-398) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่รอบงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปสรรคการทำงานที่ทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่มีอุปสรรคที่ทันสมัย พนักงานอาจไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

สมคิด บางโม (2562:39-40) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความคิด ความเชื่อ แบบแผน ปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์การ หนึ่ง ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณี และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์การจะเริ่มจากการรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การที่ผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) นั่นคือ เรียนรู้ไปทีละเล็กทีละน้อย และปรับตัวไปตามสิ่งที่เรียนรู้ โดยสมาชิกจะต้องแสดงบทบาทและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การ และอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมการแต่งกายของครูและอาจารย์ในสถานศึกษา นิยมการแต่งกายที่เรียบร้อย สุภาพ ไม่หวือหวาจนเกินไป ดังนั้นถ้าครูอาจารย์คนใดนิยมแต่งกายแบบหวือหวาหรือสีฉูดฉาดเกินไป ย่อมไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

นโยบายและการบริหารงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2536:174-175) นโยบายอาจจะจำกัดความได้ดังนี้ คือ หมายถึง ข้อความทั่วไปซึ่งใช้สำหรับเป็นเครื่องนำทางสำหรับการนำไปสู่บริหารงานต่างๆ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545: 214) ได้ให้ทัศนะที่ใกล้เคียงกันว่า ค่าตอบแทน คือการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

รัชญา พลอนันต์ (2546: 36) ได้ให้ความหมายของ การบริหารค่าตอบแทนว่า หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์(2560:290-291) ได้กล่าวว่าคือสิ่งที่ตอบแทนให้กับพนักงานได้รับในฐานะที่เราเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น โดยไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการมีการเติบโตขึ้นทุกปี โดยภาครัฐมีการออกระเบียบเกี่ยวกับค่าจ้างค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น บำนาญประกันสุขภาพ การลาพักร้อน/ลาป่วย/ลาภิกและสวัสดิการอื่นๆตามมา อีกทั้งมีกลุ่มสหภาพแรงงานที่ทำหน้าที่สร้างสมดุลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ และขณะเดียวกันยังดูแลพนักงานไม่ให้เรียกร้องเกินความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและสวัสดิการอื่นๆ ที่จะช่วยให้พนักงานได้อย่างเต็มที่ จึงมีรูปแบบสวัสดิการต่างๆ เกิดขึ้น เช่น การจ่ายเงินบำนาญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งได้สรุปรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามและนำมาปรับปรุง ซึ่งได้แบบสอบถามออกมาแบ่งเป็น 3 ส่วน
2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเพื่อ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.856 ถือว่าอยู่ในระดับมีความน่าเชื่อถือ
3. นำแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 130 ชุด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติอ้างอิง การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD
3. การทดสอบสมมติฐานว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 57.7) อายุ 24-35 ปี (คิดเป็นร้อยละ 52.3) การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 69.2) สถานภาพโสด (คิดเป็นร้อยละ 53.8) ตำแหน่งปฏิบัติการ (คิดเป็นร้อยละ 80.0) อายุงาน 1 ปีขึ้นไป-3 ปี (คิดเป็นร้อยละ 36.2)

2. ด้านนโยบายและเป้าหมาย พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับการจัดการสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 และเมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า นโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สามารถนำไปจัดทำแผนปฏิบัติงาน ของหน่วยต่าง ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา คือ องค์กรจัดให้มีการอบรมเพิ่มทักษะและพัฒนา ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมา คือ นโยบายและเป้าหมายขององค์กร คำนึงถึง สถานะทางการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรจะเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในฝ่ายต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 และเมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ การประเมินเพื่อเลื่อนระดับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือ สวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก ค่าจ้างและเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และสวัสดิการของบริษัทเทียบกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92 ตามลำดับ

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ ลักษณะสถานที่ในองค์กรที่ปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อให้เกิดการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารมีความทันสมัยเทียบได้กับบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรม เดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

5. ด้านโครงสร้างการบริหาร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการกำหนดหน่วยงานและแผนงานที่ก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน ในแต่ละ หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ มีสายงานการบริหารที่แสดงชัดเจน ว่าใครจะรายงานหรือขึ้นตรง

กับใคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ มีการใช้ระบบการบริหาร แบบทีมงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ จากกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุนต่อพนักงานให้บรรลุผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ

6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นจะบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามสภาวะทางการแข่งขันและพนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีมกันอย่างกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการเทิดทูนความเป็นเลิศกับภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางเชิงความคิด ความเชื่อของพนักงานอย่างชัดเจนว่าจะคิดอย่างไรและเชื่ออย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

7. ด้านกระบวนการตัวป้อนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า Supplier (ซัพพลายเออร์) ที่มีอยู่กับองค์กรของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ มีการคัดคุณสมบัติและความสามารถของบุคคลก่อนรับเข้ามาเป็นพนักงานองค์กร ตามเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ วัตถุดิบที่ได้รับจาก Supplier (ซัพพลายเออร์) มีคุณภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ มีการส่งเสริมองค์ความรู้จากองค์กรภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

8. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ หัวหน้างานสามารถเป็นที่พึ่งพาให้คำปรึกษากับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของทุก ๆ งานที่ชัดเจน 3.67 และ ผู้บริหารคอยช่วยเหลือสนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานบรรลุผลลัพธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

9. ด้านผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ คุณภาพสินค้าขององค์กร เป็นที่พอใจกับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามที่ได้กำหนดขององค์กรและเทียบได้ทำหรือดีกว่าคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ ผลงานของท่านไม่เคยต้องกลับมาทำซ้ำหรือได้รับการแก้ไข ภายหลังจากการปฏิบัติงานเสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการให้องค์กรนั้นมีการปรับทางด้านนโยบายและเป้าหมายเนื่องจากการที่กำหนดนโยบายและการบริหารที่ดีออกมานั้นจะเป็นผลส่งให้การกระทำและกำกับการทำงานที่จะส่งส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและจะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ดีขึ้นแล้วจะเป็นแนวทางที่องค์กรนั้นจะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่เราได้ตั้งไว้ และสภาพแวดล้อมในการทำงานเนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ประสิทธิภาพหากองค์กรมีการปรับในส่วนนี้ ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับกิตติมา ปริดีดิลก 2529:321 ได้กล่าวว่า อุปกรณ์ที่ดีที่เหมาะสมกับการทำงานที่ดี และสถานที่ทำงานที่เหมาะสมนั้น มีความสัมพันธ์กับองค์กรและความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กรอีกด้วยและสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวเสริมที่จะเพิ่มให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน แล้วยังพัฒนาฝีมือการทำงานให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นไปอีกขั้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษา ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เرنโบว์ ปรี้นดิ่ง จำกัด พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อที่เกี่ยวกับ สวัสดิการอื่นๆที่นอกเหนือจาก ค่าจ้างและเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างของสวัสดิการอื่นๆ ให้มีความเหมาะสมและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไป นี้ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุมเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน ให้เกิดความประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

1. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมตามวิธีการที่มีความเหมาะสม เช่น การสนทนาแบบกลุ่ม หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความชัดเจนและตรงประเด็น

2. ควรศึกษากลยุทธ์วิธีการที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหลากหลายวิธี เพื่อนำมาปรับใช้กับบุคลากร ตามแต่ช่วงเวลา โอกาส และวัตถุประสงค์

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์).
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2529) พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ.,สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์.(2546).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरาช.
- ชาริณี จันทรแสงศรี.(2540) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด.พัฒนบริหารศาสตร์ มหาบัณฑิต ,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กันตยา เพิ่มพูน. (2541) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน .กรุงเทพฯ.,สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545) การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ.,ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ.(2538) การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ กรุงเทพฯ.,สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานกรุงเทพฯ.,อินโนกราฟฟิกส์
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543) กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ.,ไทยวัฒนาพานิช
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.วิชาการจัดการสาธารณะ,มหาวิทยาลัยบูรพา
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล.(2529) หลักการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ.,ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์.(2560) การจัดการทรัพยากรมนุษย์.นนทบุรี.,โรงพิมพ์รัตนไตร
- วิทยา ค่านธำรงกุล. (2546) การบริหาร.กรุงเทพฯ.,เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- วสุรีย์พร น้อยมณี.(2558) ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- มารวย วิชาญยุทธนากุล.(2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว.,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- รศ.สมคิด บางโม .(2562) องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ วีพรีนท์

องค์การและการจัดการ.(2558) องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรม
มาธิราช.

ผศ.ดร.สุชุมวิทย์ ไสยโสภณ.(2560)การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์.(2558)ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย

เทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สุชาดา กาญจนนิมมาน.(2541) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนัก

งบประมาณ.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.,มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544) สังคมวิทยาองค์การ.กรุงเทพฯ., โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมยศ นาวิการ.(2536) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร.กรุงเทพฯ

สมคิด บางโม. (2562) องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ.,บริษัทวิทย์พัฒน์ จำกัด

อุทัย หิรัญโต. (2525) เทคนิคการบริหาร กรุงเทพฯ.,ทิพย์อักษรการพิมพ์.