

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม
ครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES
IN DBK FAMILY BUSINESS COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE**

จิรภิญญา เบญจอมร*

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Jirapinya Benjaamorn*

E-mail: microbiologist.sc@gmail.com

Industrial Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโดยสะดวก จำนวน 220 ตัวอย่าง เครื่องมือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, F-test (One way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุ 30 – 39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา น้อยกว่า 10 ปี (2) พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความคาดหวังที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดและด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; พนักงานองค์กรธุรกิจครอบครัว; ปัจจัยความคาดหวัง

ความคิดเห็นมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2) ปัจจัยความคาดหวังด้านคุณภาพงานและปริมาณงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก รวมถึง ส่งเสริมปัจจัยความคาดหวังซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of the research was to study factors affecting working efficiency of the employees in DBK family business company in Samutprakarn province. Questionnaires were used as the data collection tool. They were tested with a 30 participants for the content validity and reliability using Cronbach's alpha, with a reliability value of 0.97, then distributed to 220 DBK employees. The statistical data analysis was conducted using the descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and the inferential statistics including the T-test, F-test, and the Multiple Regression Analysis with a statistical significance of 0.05.

The study indicated that (1) most of the respondents were female, single, aged 30 – 39 years old, had a bachelor's degree, the monthly income is between 20,001 – 30,000 Bath, the majority permanent employee positions with working experience was less than ten year. (2) The respondents had opinions on expectation factors of the working efficiency of the employees could be ranked as follow: Quality of work factors at the highest level and quantity of work at high level. The results of the hypothesis test showed that (1) the difference of the personal factors on the gender, marital Status, the education level, the monthly income and the work experience position did not affect the work efficiency in the DBK family business company with a statistical significance of 0.05. However, the difference in the age and the job position affected the work efficiency of employees in the DBK family business company with a statistical significance of 0.05 (2) Expectation factors in both quantity and quality of work were an effect on the work efficiency of in the DBK family business company with the significance level of 0.05

Keywords: Work efficiency; Family Business Company; Expectation factor

In this research proportion the guideline to enhance working efficiency. For interpersonal communication, DBK family business company should create relationship among co-workers and their supervisor to work in team and help each other in job characteristic. Additionally, DBK family business company should support in expectation factors is affecting the highest motivation factor continuous improvement of working efficiency.

บทนำ

ธุรกิจภายในประเทศไทยประกอบไปด้วยธุรกิจครอบครัวมากกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนธุรกิจทั้งหมด โดยโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรธุรกิจครอบครัวเป็นไปในลักษณะที่ผูกขาดอำนาจการตัดสินใจที่ผู้บริหารสูงสุดหรือเจ้าของกิจการ ลักษณะการดำเนินงานถูกควบคุมโดยผู้บริหารครอบครัวเพียงไม่กี่คนอย่างเบ็ดเสร็จ ในมุมมองของการบริหารงานในองค์กรเพื่อการอยู่รอดขององค์กรในสภาวะการแข่งขันที่สูงในปัจจุบัน นอกจากด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการบริหารการตลาด และการวางแผนทางกลยุทธ์ที่ดี องค์กรยังต้องคำนึงถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรต้องปรับตัวในยุคที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดและประสบความสำเร็จ และต้องปรับกระบวนการคิดและกลยุทธ์ทางธุรกิจแบบรอบด้าน รวมทั้งต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความเป็นสากลมากขึ้นเพื่อรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ การปฏิบัติงานดี ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรโดยเฉพาะภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรสนับสนุนการจ้างงานที่ไม่กีดกันบุคคลที่มีความหลากหลาย โดยยอมรับและเห็นถึงคุณค่าของความแตกต่างในแต่ละบุคคลซึ่งได้แก่ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม อายุ ภูมิสำเนา การศึกษา และตระหนักว่าความหลากหลายของพนักงานในองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของลูกค้าและลักษณะธุรกิจที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างสร้างสรรค์

พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจครอบครัวก็มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีมาจากการขับเคลื่อนของแรงจูงใจในความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านผลตอบแทน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยในความคาดหวังของพนักงาน ที่จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข พร้อมทั้งจะเติบโตไปกับองค์กร

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรในการที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแบบธุรกิจครอบครัว เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สามารถสะท้อนให้องค์กรเห็นถึงปัญหาและความต้องการของพนักงานที่มีต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่แท้จริง นำไปปรับใช้กับการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ในองค์กรให้มีความเหมาะสม

มากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่จะนำองค์กรธุรกิจครอบครัวก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความคาดหวังที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน
2. ปัจจัยความคาดหวังที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ โดยบริษัท DBK เป็นนามสมมติของบริษัทที่ทำวิจัย โดยบริษัทดังกล่าวเป็นบริษัทที่มีการดำเนินงานแบบธุรกิจครอบครัว เกี่ยวกับการผลิตสินค้าอุปโภค ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์ดูแลส่วนบุคคล ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลเพศ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความคาดหวัง ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

1. ประชากร (Population) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 450 คน (อ้างอิงจากฝ่ายบุคคล บริษัท DBK) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และยอมรับความคลาดเคลื่อน 0.05 สรุปขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 220 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย โดยพื้นที่การวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2563 ถึง เดือนตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลาประมาณ 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยความคาดหวังที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจครอบครัว

ทฤษฎีระบบ (The Systems Theory) เป็นทฤษฎีสำหรับการใช้อธิบายธุรกิจครอบครัว โดยสร้างแบบจำลองวงกลมจำนวน 3 วงซ้อนกัน เพื่อใช้อธิบายถึงความซับซ้อนในแต่ละบทบาทภายในระบบธุรกิจครอบครัว ซึ่งแสดงถึงการมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นเจ้าของ (Owner) ความสัมพันธ์ของครอบครัว (Family Members) และการบริหารจัดการ (Manager & Employees) โดยทั้ง 3 ระบบนี้มีความต่างในความสัมพันธ์ที่ทับซ้อนกันอยู่ สามารถอธิบายได้ว่าบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งอาจมีบทบาทมากกว่าหนึ่งบทบาทดังเช่นพื้นที่บางส่วนของวงกลมที่ทับซ้อนกัน หากวิเคราะห์ถึงสาเหตุการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจเกิดจากการที่สมาชิกไม่สามารถควบคุมขอบเขตของบทบาทที่ทับซ้อนกันได้นั่นเอง ทำให้เกิดสภาวะวิกฤติของบทบาท การเรียงลำดับความสำคัญของบทบาท และขอบเขตของธุรกิจครอบครัว ดังนั้น ทั้งสามระบบย่อยจึงต้องมีการผสมผสานกันอย่างลงตัวเพื่อให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างสมบูรณ์แบบ นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมภายนอกและการเปลี่ยนแปลงยังมีผลกระทบต่อ

ธุรกิจครอบครัว ซึ่งจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจซึ่งจะช่วยผลักดันให้ธุรกิจครอบครัวเติบโตต่อไปได้ยั่งยืน (Davis, Hampton, & Lansberg, 1997, p. 226)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะส่งผลให้องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน ส่งผลในการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ โดยการอาศัยแนวคิดการบริหารตามทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ แต่ถึงอย่างไรองค์กรต้องมีการประยุกต์ทฤษฎีเหล่านั้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะและวัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้ในอนาคต โดยปัจจุบันหลายองค์กรต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นจากสถานะเศรษฐกิจที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หรือเรียกได้ว่า องค์กรให้ความสำคัญต่อ "ทุนมนุษย์" ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ประสบการณ์ การศึกษา ทักษะ และทักษะของบุคคล นำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างคุณค่า สร้างผลงาน ความสำเร็จให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี (วนิดา เขียวงามดี และ กระมล ทองธรรมชาติ, 2554, หน้า 134)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร โดยความพึงพอใจการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการตามระดับความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งปริมาณความรู้สึกพึงพอใจนี้จะขึ้นอยู่กับความระดับต้องการของบุคคล จากการตีความหมายของความพึงพอใจออกมาเป็นแนวคิดเพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคคล ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานในการเป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานเบื้องต้น อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (ปรีทัศน์ คล่องดี และ กาญจน์ระวี อนันตอัครกุล, 2558, หน้า 65)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom เป็นอีกหนึ่งทฤษฎีที่ใช้อธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการมองเห็นโอกาสความไปได้ในความคิดที่ว่าผลงานที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ผลที่พึงปรารถนา เป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทสร้างผลงานให้กับองค์กร สร้างแรงจูงใจแก่พนักงานให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น องค์กรต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดของพนักงานว่าหากพนักงานจะเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อมีความคิดที่ว่าการทำงานนั้นจะ

นำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่สร้างความพึงพอใจ นั่นคือความคาดหวัง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับผลงานทำให้เกิดผลตอบแทน (เกียรติ บุญโย, 2562, หน้า 244)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการค้าจูน

กล่าวโดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual-Factors Theory) ที่สามารถช่วยลดความไม่พึงพอใจของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้และเป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยพนักงานจะต้องได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรต้องสนับสนุนให้ได้อย่างเพียงพอ ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สถานภาพอาชีพที่มีเกียรติ ส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (ภัทรพร ดีกขาว และวรพงษ์ จันยังยืน, 2563, หน้า 272)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

งานที่มีประสิทธิภาพที่ดี ทั้งด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน จะมีระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน ซึ่งอาจมีการใช้เทคนิคการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด ถูกต้องรวดเร็ว ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานที่เกิดขึ้นทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งส่วนค่าใช้จ่ายได้อย่างชัดเจนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดวางแผนค่าใช้จ่ายเพื่อลดความซ้ำซ้อนของต้นทุนการผลิต รวมไปถึงการประหยัดพลังงาน กล่าวคือการมุ่งไปที่การลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรต่อองค์กรมากที่สุด และมีการใช้ทรัพยากรองค์กรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด (สุรพงษ์ จันทพัฒน์พงศ์, 2558, หน้า 19)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) แบ่งเป็น 3 ตอน
2. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความน่าเชื่อถือได้ (reliability) ด้วยวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.97 ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ
3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 โดยขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายบุคคลให้พนักงานตอบแบบสอบถาม รวมถึงทำการติดต่อหัวหน้างานแต่ละฝ่ายของพนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง ค่า t-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง F-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปและเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน การหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร หรือระหว่างข้อมูล 2 ชุด อยู่ในมาตราอันตรภาคหรือมาตราอัตราส่วน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. พนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.00 เกินกว่าครึ่งมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.82 โดยมีอายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.63 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 52.70 พนักงานส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.37 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.82
2. พนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ เพศชายและหญิง ทุกสถานภาพ และทุกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงาน อายุต่ำกว่า 30 ปี, 30 – 39 ปี, 40 – 49 ปี และตำแหน่งงานผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานประจำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
3. พนักงานอุตสาหกรรมครอบครัว บริษัท DBK จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดทั้งด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน จากปัจจัยความคาดหวังที่ต่างกันส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันทั้งในด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยความคาดหวังที่ต่างกันส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันทั้งในด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน เนื่องจาก องค์การมีการให้ความสำคัญต่อทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ประสบการณ์ การศึกษา ทักษะ ทักษะของบุคคล และมีนโยบายเกี่ยวกับการใช้ปัจจัยความคาดหวังนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างคุณค่า เป็นแรงจูงใจ สร้างผลงาน ความสำเร็จให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการวิจัยจากปัจจัยส่วนบุคคล ที่พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง ทุกสถานภาพ และทุกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวัฒน์ ปิ่นหอม มณฑิรา ลีลาประชากุล และนิพัฏฐพันธ์ สนิทเหลือ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องมาจาก พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติในองค์กรเป็นไปในทิศทางลักษณะเดียวกัน โดยผู้บริหารองค์กรธุรกิจครอบครัวจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ในส่วน of พนักงานอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี, 30 – 39 ปี, 40 – 49 ปี และตำแหน่งงานผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานประจำ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อทุกตำแหน่งงานในองค์กร ทำให้พนักงานทุกคนมีความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจครอบครัว หมายความว่า องค์กรธุรกิจครอบครัวได้ตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นของกลุ่มพนักงานเหล่านี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่ว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นต่อไปลำดับขั้น 5 ขั้น ทำให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลถึงความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่งผลให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรเพิ่มแรงจูงใจในการรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานในระยะยาว พร้อมกับนโยบายกำหนดสวัสดิการในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพที่ดีให้เพียงพอตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ให้กับพนักงาน เพื่อเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และองค์กรควรมีการออกนโยบายที่มีผลต่อแรงจูงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานช่วงอายุอื่นที่ต่ำกว่า 49 ปี เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

2. พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความคาดหวังที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความเป็นองค์กรธุรกิจครอบครัว แรงจูงใจที่จะเห็นยวนำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาจมาจากความสัมพันธ์อันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เปรียบเหมือนการทำงานร่วมกันในลักษณะครอบครัวเดียวกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก ส่งเสริมให้พนักงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่นหมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกัน อาจทำได้โดยการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างแผนก หัวหน้าลูกน้อง ในองค์กร เป็นต้น

3. พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ เนื่องจาก องค์กรมีการให้ความสำคัญต่อ "ทุนมนุษย์" ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ประสบการณ์ การศึกษา ทักษะ และทักษะของบุคคล นำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างคุณค่า สร้างผลงาน ความสำเร็จให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้น องค์กรควรรักษานโยบายการให้ความสำคัญนี้ไว้ และให้การยกย่อง เคารพนับถือในความสามารถของพนักงานที่มีศักยภาพ เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับความไว้วางใจมีอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานมีความ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง Vroom เป็นอีกหนึ่งทฤษฎีที่ใช้อธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการมองเห็นโอกาสความไปได้ในความคิดที่ว่าผลงานที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ผลที่พึงปรารถนา เป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทสร้างผลงานให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรในด้านอื่นๆ ที่น่าสนใจ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ระยะทางจากถึงที่ทำงาน ภูมิลาเนาของพนักงาน เนื่องจาก เป็นองค์กรที่มีความเป็นระบบครอบครัว เพื่อทำให้ขอบเขตครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยบริษัท DBK เป็นอุตสาหกรรม Personal Care Product ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่บางตำแหน่งงานต้องใช้ทักษะเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎิญา มูลศรี. (2559). องค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 3(2), 121-138.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์กร. วารสารวิทยาลัยสงฆ์ นครลำปาง, 8(1).
- ปรีทัศน์ คล่องดี และกาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสาร บริหารธุรกิจ ศรีนครินทรวิโรฒ, 6(2), 62-73.
- ภัทรพร ดีกขาว และวรพงษ์ จันยังยืน (2563). รูปแบบผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจของ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 10(1), 268-281.
- ภัทริกา มณีพันธ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้างในองค์กรธุรกิจครอบครัว อุตสาหกรรมเซรามิก จังหวัดลำปาง. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 6(1), 37-49.
- วนิดา เขียวงามดี และกระมล ทองธรรมชาติ. (2554). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการรถไฟแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 19(32), 133-143.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Gersick, K., J. A. Davis, M. M. Hampton, and I. Lansberg. *Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business*. Boston: Harvard Business School Press, 1997.