

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัทอินเตอร์ ครีออฟ จำกัด

Factors affecting work efficiency and goals of Inter Crop Co.,Ltd.
Employees.

ณัฐชีกานต์ สว่างวงศ์
Nattheekan Sawangwong

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการด้วยกันดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงาน บริษัทอินเตอร์ ครีออฟ จำกัด ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน บริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด แผนกการผลิตพื้นที่โรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูและ สำนักงานของบริษัทอินเตอร์ ครีออฟ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครโดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 400 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) หรือการสุ่มแบบบังเอิญ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะของผู้นำแตกต่างกัน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเพศ ที่ไม่แตกต่างกันจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน

และผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ดับ 0.05 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ABSTRACT

This research has 3 objectives as follows: 1) to study the opinions of private organization employees in Bangkok towards the characteristics of leaders Incentive type and performance. 2) To study the characteristics of leaders that affect the performance of employees of private organizations. In Bangkok and 3) to study the types of motivation that affects the work efficiency of private organization employees In Bangkok Population and sample Is an employee working in a private organization In Bangkok. The sample consisted of 385 samples and using the convenience sampling method or accidental sampling. The researcher used questionnaires that passed the quality check as data collecting tools in the research. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics.

The results of the research show that the demographic characteristics, gender, age, education, status, and job length have different effects on opinions, leadership characteristics, and are not different. Different salary levels affect different opinions of leaders. The demographic characteristics in education, marital status, age, and salary level affect the opinions of different types of motivation. Except gender and the different age affected the motivation opinions not differently. Demographic characteristics in the age, education, status and working age were not different, the opinions on the performance were not different. Except gender and the different salary levels affect different opinions on the performance.

And the results of the study of leadership characteristics showed that Correlated with work efficiency with statistical significance at the level of 0.05 and the motivation found that There is a statistically significant correlation with the performance at the level of 0.01, the forecasting equation $y = 1.260 + 0.130x_1 + 0.416x_2$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คทาวิช พรหมาย(2545: 12)ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) เป็นสิ่งที่มาคู่กันกับประสิทธิผลเพราะในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพไม่ได้หากไม่มีประสิทธิผลหรือในอีกความหมายหนึ่งคือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งยังแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีได้เป็นอย่างดีและคุ้มค่าสะท้อนถึงการวางแผนการทำงานที่ดีรวมถึงการประเมินสถานการณ์และกำหนดแผนการดำเนินงานล่วงหน้าอย่างเป็นระบบนอกจากนี้การที่ธุรกิจใดๆจะพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าได้สูงสุดนั้นส่วนสำคัญคือการที่บุคลากรในองค์กรนั้นๆได้รับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งล้วนต้องอาศัยการจูงใจอันเป็นองค์ประกอบหลักที่องค์กรจะต้องสนับสนุนให้เกิดขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยหลักการปฏิบัติดังนี้

จากการเกิดภัยทางธรรมชาติหรือน้ำท่วมปี 2560 ในสามภูมิภาคหลักของประเทศนำมาซึ่งผลกระทบต่อธุรกิจทำให้เป้าหมายในการทำงานขององค์กรเกิดการคลาดเคลื่อนเนื่องจากไม่สามารถทำกำไรได้ตามยอดที่ตั้งเป้าไว้ อีกทั้งปัญหาด้านการผลิตที่ไม่เป็นไปตามเป้าส่งผลให้ยอดขายลดลงรวมถึงปัญหาการเกิดความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงเกิดการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแผนการทำงานโดยมีการปรับลดต้นทุนการผลิตให้สามารถผ่านพ้นสภาวะวิกฤติไปได้ แต่ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานขององค์กรในช่วงสภาวะวิกฤติอาจส่งผลกระทบต่อพนักงานไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเนื่องมาจากปัญหาในหลายด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากสาเหตุข้างต้นทำให้ผู้ประกอบการเล็งเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง จากรายงานยอดการผลิตสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพในปี 2560 - 2562. เพื่อต้องการเพิ่มแรงจูงใจรวมทั้งประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นและเนื่องจากสินค้าเคมีเพื่อการเกษตรเป็นสินค้าที่แตกต่างจากสินค้าทั่วไปสารเคมีที่นำมาใช้ต้องมีความพร้อมต่อการนำไปใช้งานและไม่เป็นอันตรายหรือมีผลข้างเคียงต่อผู้ใช้ดังนั้นสินค้าเคมีเพื่อการเกษตรจึงเป็นสินค้าที่มีต้นทุนสูงกว่าสินค้าทั่วไปเนื่องจากวัตถุดิบที่เป็นส่วนประกอบทั้งหมดจะต้องผ่านกระบวนการวิจัยพัฒนาและทดลองโดยละเอียดจึงเป็นที่มาของการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานและบุคลากรเพื่อให้เกิดความระมัดระวังในการผลิตสินค้าและเพื่อให้ทราบโดยละเอียดถึงผลข้างเคียงของสารเคมีแต่ละชนิดอันอาจส่งผลเสียหรือก่อให้เกิดอันตรายได้หากเกิดข้อผิดพลาดดังนั้นองค์กรจึงต้องมีมาตรการในการรับมือเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กลับมามีประสิทธิภาพดีหรือดีขึ้นกว่าเดิม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามที่เกริ่นไว้ข้างต้น ทั้งนี้บริษัทที่ผู้ทำวิจัยเลือกนำมาเป็นตัวอย่างในการศึกษาคือบริษัทอินเทอร์เน็ตหรือพจำกัดซึ่งในขณะนี้บริษัทกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการลดลงของยอดขายรวมไปถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการผลิตของพนักงานอันเนื่องมาจากผลกระทบจากสภาวะทางเศรษฐกิจและผลกระทบจากภัยทางธรรมชาติซึ่งเป็นปัจจัยที่มาของปัญหาในองค์กรหลายด้านทั้งด้านการผลิตจัดจำหน่ายและการจ้างงานและเพื่อต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานว่าพนักงานมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการปฏิบัติงานในช่วงปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนี้รวมถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 งานวิจัยนี้จะครอบคลุมข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด

จำกัด

1.2 งานวิจัยนี้จะครอบคลุมข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต ครีออฟ จำกัด

1.3 งานวิจัยนี้จะครอบคลุมข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต ครีออฟ จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากร ชาย - หญิง ที่เป็นพนักงานของบริษัท อินเทอร์เน็ต ครีออฟ จำกัด และ กลุ่มบริษัทในเครือทั้งหมด โดยมีช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 24 - 60 ปี

ขอบเขตด้านพื้นที่เก็บข้อมูล

พื้นที่โรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู และ สำนักงานของ บริษัท อินเทอร์เน็ต ครีออฟ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ในส่วนของระยะเวลาดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บตั้งแต่วันที่ 1 - 20 กรกฎาคม 2563

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) กล่าวว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถแบ่งส่วนตลาดได้คือ เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิก ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายของสถิติชีวิตประชากรได้ในขณะที่ส่วนที่ช่วยอธิบายความคิดความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายจะใช้สถิติตัวชี้วัดจากลักษณะทางด้านจิตวิทยา สังคม และ วัฒนธรรม แนนอนว่าในกลุ่มประชากรจะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ได้เด่นชัดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ (Gender) เพศกับความแตกต่างทางความสามารถในการรับส่งข่าวสารโดยเพศหญิง

จะมีความสามารถในด้านนี้มากกว่าเพศชาย แต่ในทางกลับกันการศึกษาพบว่าถึงแม้เพศชายจะไม่โดดเด่นเรื่องการรับส่งข่าวสารที่ดี แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในการส่งต่อข้อมูลข่าวสารนอกเหนือไปจากแค่การรับส่งข่าวสารเพียงอย่างเดียว อีกทั้งความแตกต่างในอีกหลายด้านทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคิด ค่านิยมและทัศนคติที่แตกต่างแต่ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนด

2. อายุ (Age) ความแตกต่างทางอายุเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างทางความคิดและพฤติกรรม ซึ่งคนอายุน้อยจะมีลักษณะทางความคิดที่เสรีนิยมและมองโลกในแง่บวกมากกว่าคนอายุมาก ในขณะที่เดียวกันคนอายุมากมักมองโลกในแง่ลบยึดถือการปฏิบัติระมัดระวังและมีความเป็นอนุรักษ์นิยม อีกทั้งการใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวมากกว่าความบันเทิงเมื่อเทียบกับคนอายุน้อยกว่าจากประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่าง
3. สถานภาพ (Marital Status) เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในบุคคลได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้ที่มีสถานะโสดจะมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีสถานะสมรสแล้วเนื่องจากมีเป้าหมายคือการพัฒนาและทำทุกอย่างเพื่อตนเองซึ่งจะแตกต่างจากคนที่มีครอบครัวแล้ว
4. การศึกษา (Levels of Education) ระดับการศึกษาสามารถแบ่งถึงลักษณะทางค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรม และการสื่อสารที่ดีที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบในด้านของการวิเคราะห์ข้อมูลและรับสารที่ดีไม่เชื่ออะไรง่ายๆถ้าไม่มีเหตุผลเพียงพอ
5. อาชีพ (Career) อาชีพ หรือ สถานภาพทางสังคม มีอิทธิพลต่อรายได้ ค่านิยมและส่งผลสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมทำให้ทัศนคติ ประสบการณ์ทางสังคม และเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973 หน้า 12-16 อ้างถึงในปวันรัตน์ ตนานนท์ , 2550 หน้า 9 - 12) ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 5 ด้านเป็นเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ด้านอัตราค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบ่งชี้ถึงคุณภาพที่ดีของชีวิตในการทำงาน เนื่องจากทุกคนล้วนมีความต้องการทั้งการตอบสนองทางเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ซึ่งความต้องการนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งนอกจากจะมีความคาดหวังในค่าตอบแทนจากการทำงานแล้วยังมีการมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy

Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน ที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพของปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการควบคุมสภาพทางกายภาพ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอหมายนั้นมผลต่อการ

คงไว้ซึ่งความสามารถและการพัฒนาความรู้รวมไปถึงพัฒนาทักษะใหม่ๆทางความสามารถให้เพิ่มขึ้นได้อีก ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยเพิ่มแนวทางและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงชันในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่สำคัญ

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน (Immediate Opportunity to Use and

Develop Human Capacities) คือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาพัฒนาการทำงานและการฝึกอบรมอาชีพของบุคคลนั้นๆ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่งซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลดึงเอาศักยภาพและความสามารถในการทำงานที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง อีกทั้งยังสามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตได้

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the World

Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ร่วมกับผู้อื่นและผู้ร่วมงานเห็นถึงคุณค่าและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถทำงานได้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นความเกี่ยวข้องกันทางสังคมขององค์กร ทั้งนี้การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นส่วนที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน โดยสามารถพิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติในการทำงานร่วมกันซึ่งต้องคำนึงถึงความสามารถและศักยภาพของบุคคลโดยไม่ยึด

ถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน

คิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1943 หน้า 374-396 อ้างถึงในจิตวิทยา พิทักษ์กรสกุล, 2557 หน้า 10) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า มนุษย์มีความต้องการหลากหลายระดับโดยเรียงจากระดับต่ำกว่าไปถึงระดับที่สูงกว่า ถ้าเมื่อใดระดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการที่สูงขึ้นไป โดยลำดับความต้องการจะมีอยู่ทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

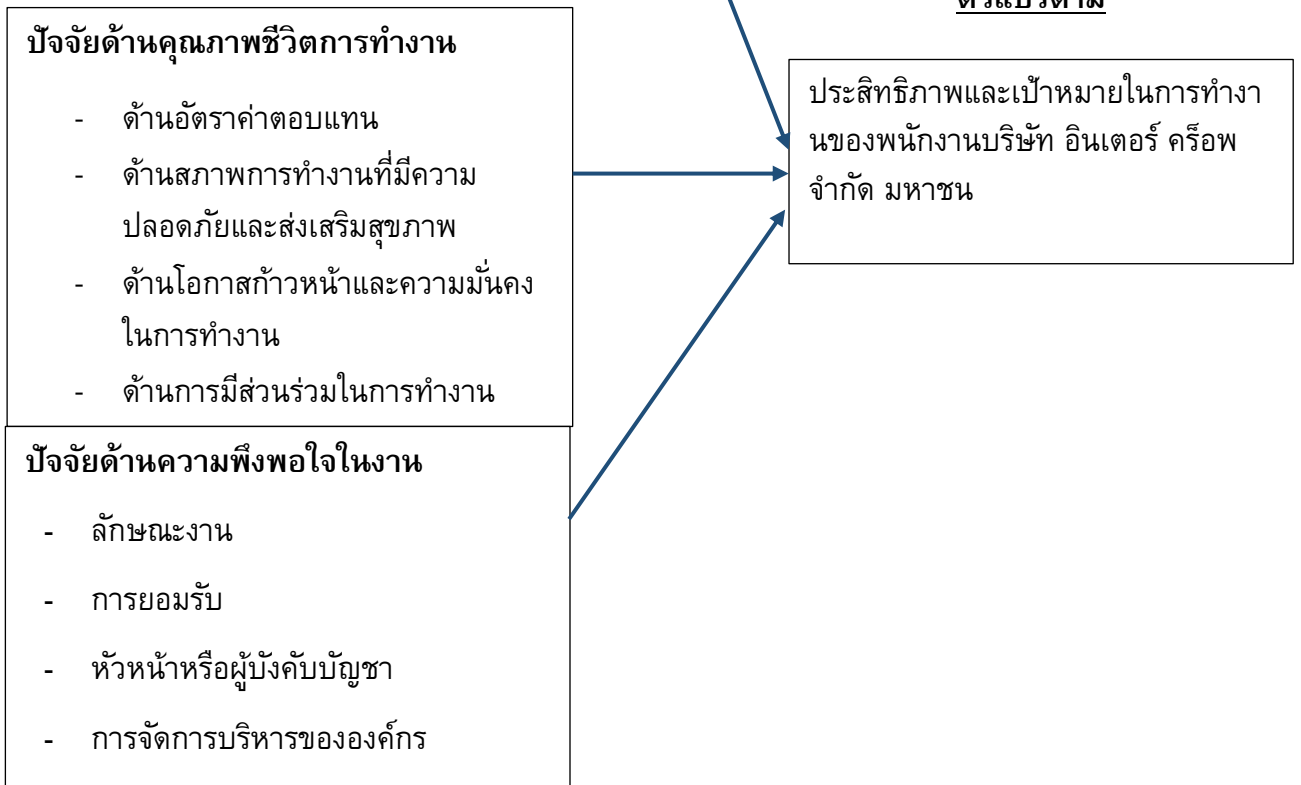
ทิวาดี เมฆสวรรค์ (2551 หน้า 2) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงินทุน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- การศึกษา
- อาชีพ
- รายได้
- จำนวนสมาชิกในครอบครัว



การอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่า

ด้านสถานภาพพบว่า พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงาน และด้านปริมาณงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกันโดย พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และ สถานภาพหย่าอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพหย่าอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอว์ธอร์น อินทวงศ์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสมุทรโพรเซนฟู้ดส จำกัด ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยด้านสถานภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง

กันมีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านคุณภาพงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อนุปริญญา/ปวส. และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญ และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านเป้าหมายในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอธตัน อินทวงศ์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสมุทรไฟรเช่นฟู้ดส จำกัด ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน

ด้านตำแหน่งงานพบว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีฟ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดย พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านคุณภาพงานสูงกว่าพนักงานชั่วคราว และพนักงานทดลองงาน อย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่ตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงกว่าพนักงานชั่วคราว และพนักงานทดลองงาน อย่างมีนัยสำคัญ และพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านเป้าหมายในการทำงานสูงกว่าพนักงานชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอธตัน อินทวงศ์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสมุทรไฟรเช่นฟู้ดส จำกัด ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยด้าน ตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน

ด้านรายได้ส่วนตัวต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีฟ จำกัด ที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยพนักงานที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนมากกว่าหนึ่งหมื่นบาทขึ้นไปมีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนมากกว่าสองหมื่นบาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนน้อยกว่าสองหมื่นบาท

อย่างมีนัยสำคัญ และพนักงานที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนมากกว่าหนึ่งหมื่นบาทขึ้นไปมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านเป้าหมายในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอธตัน อินทวงศ์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสมุทรโพรเซ่นฟูดส จำกัด ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยด้าน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีความแตกต่างกัน

ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีฟ จำกัด ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวน 3-4 คนมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5-6 คน มีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ และพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่าหกคนขึ้นไปมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการทำงานด้านปริมาณงานสูงกว่าพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเพียง 1-2คน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอธตัน อินทวงศ์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสมุทรโพรเซ่นฟูดส จำกัด ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์โดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน

มีเพียงผลการวิเคราะห์ด้านเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอธตัน อินทวงศ์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสมุทรโพรเซ่นฟูดส จำกัด ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีฟ จำกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน

ด้านอัตราค่าตอบแทนพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำในทิศทางเดียวกันหมายความว่าถ้าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอัตราค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีฟ จำกัด สูงขึ้นจะส่งผล

ให้ประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริธิดา ทวนสุวรรณ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากหน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนหรือโบนัสสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันหมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบตำรวจโทสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองพบว่ามีความสัมพันธ์กันประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบตำรวจโทสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งมีทัศนคติอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต

ครีออฟ จำกัด สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา อรุณเฑียรเนตร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้รับความร่วมมือในการติดต่อและประสานงานในระดับมาก มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมาย ในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน

ด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทิศทางเดียวกัน หมายความว่าถ้าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา อรุณเฑียรเนตร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อปริมาณงานประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง

ด้านการยอมรับพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับของพนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับของพนักงานบริษัท อินเตอร์ ครีออฟ จำกัด สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เจียรวัฒนาวิทย์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ยงฮอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานบริษัท ยงฮอง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครืออยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับมีผลต่อความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาพบว่า ปัจจัยด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรินดา ทวนสุวรรณ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจากผลการวิจัยของ สิริรินดา ทวนสุวรรณ พบว่าผู้บังคับบัญชาอาจจะต้องมีคามรู้ความสามารถจึงจะส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ด้านการบริหารจัดการองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่าระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการอำนาจ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป อาจจะศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในด้านอื่น และในเขตพื้นที่อื่นเพื่อความหลากหลายของข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง หรือศึกษาองค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจ เพื่อความแตก

ต่างหลากหลายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง การเก็บข้อมูลควรจะเป็นแบบภาคสนาม เพราะผู้วิจัยเองจะได้เห็นผู้ตอบและได้ให้สิ่งตอบแทนน้ำใจให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธี เก็บแบบออนไลน์ เนื่องด้วยการเกิดโรคระบาดในขณะทำการเก็บข้อมูล จึงต้องเลี่ยงการเก็บข้อมูลภาคสนาม และในด้านข้อมูลแบบสอบถามอาจจะต้องลดจำนวนข้อเนื่องจากการวิจัยเชิงการจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะเบื่อเพราะความเยอะของข้อคำถาม

เอกสารอ้างอิง

ศุภลักษณ์ พรหมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการรับรู้รูปแบบภาวะ

ผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. สาขาภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2548). สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. สาขาวิชาบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลออรัตน์ อินทวงศ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน

บริษัทสยามสมุทรไฟรเซนฟู้ด จำกัด. สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา.