

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชน
กรณีศึกษา บริษัทจิงไช่ฮะ จำกัด และบริษัทในเครือ¹

Factors Affecting the Effectiveness of performance of private employee:

A case study of Chueng Chai Hah Company Limited and Its Affiliates' staff

อริสรา เกตุแก้ว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยอันได้แก่ ภาวะผู้นำ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัท จิงไช่ฮะ จำกัดและบริษัทในเครือ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัท จิงไช่ฮะ จำกัดและบริษัทในเครือ3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัท จิงไช่ฮะ จำกัดและบริษัทในเครือ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรจำนวน 150 คน ได้แก่พนักงานบริษัท จิงไช่ฮะ จำกัดและพนักงานบริษัท แพลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท จิงไช่ฮะ จำกัดและบริษัทในเครือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การพิจารณารายด้านของปัจจัยทั้ง 4 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ผลการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทันตรงตามเวลา

Abstract

There are three purposes of this research, (1) to study factors; leadership, being a learning organization, human development and an inclusive management, that affect the effectiveness of a private company's staff performance, Chueng Chai Hah Company Limited and its affiliates' (2) to study the

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัท จิงไช่ฮะ จำกัด และบริษัทในเครือ

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

effectiveness of Chueng Chai Hah Company Limited and its affiliates' staff performance and (3) to study a relationship among the factors that affect the effectiveness of Chueng Chai Hah Company Limited and its affiliates' staff performance. This research is quantitative research with 150 samples, staff from Chueng Chai Hah Company Limited and staff from Flat Steel Point Company Limited (Chueng Chai Hah Company Limited's affiliate). Questionnaire method is used to collect data. Percentage, average, and standard deviation are statistical method used to analyze data. The result shows that all the factors that affect the effectiveness of a private company's staff performance are considered as the most performance affecting factors. Leadership has the highest score in average, being a learning organization, an inclusive management, and human development has the second, third, and fourth highest score in average, respectively. Moreover, the result also shows that the effectiveness of a private company's staff performance is quite high, their performance matches with the company are standard and tasks are done on time.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จมีหัวใจสำคัญอยู่ที่เป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายนั้นต้องมีความชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ในการปฏิบัติงานขององค์กรย่อมมีปัจจัยหลักของการบริหารอยู่ที่ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อน ดำเนินกิจการไปยังเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการตัดสินใจ การพัฒนาและการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร สามารถพัฒนาต่อยอดสร้างสรรค์คุณประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กรและต่อตนเอง (บุญลดา, 2564) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การวิเคราะห์ วางแผน มอบหมายงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพของบุคคลนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการจัดฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อขยายขีดความสามารถของบุคลากรอันมีประโยชน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

องค์กรสมัยใหม่ในยุคปัจจุบันควรเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ เพื่อก้าวให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีนโยบายที่พร้อมสนับสนุนการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน รวมถึงการมีบรรยากาศภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดการเรียนรู้ หากองค์กรมีองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ครบถ้วนดีแล้ว ปัจจัยต่อมาคือการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้าม สิ่งที่มีติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิดสามารถผ่านการฝึกฝน อบรมให้เกิดเป็นทุนที่มีคุณค่า มีมูลค่าและเกิดประโยชน์ได้ในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรย่อมเกิดการดำเนินกิจการที่ซับซ้อน มีปัญหามากมายจากกิจการที่มนุษย์สร้างขึ้น ดังนั้น

ควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างรัดกุม เพื่อเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด การแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่นิยมมากในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมนั้น ๆ ขององค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการทำให้องค์กรมองเห็นถึงปัญหาจุดบกพร่องที่มีภายในองค์กร แต่อาจไม่เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน หากมีการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำข้อมูล ปัญหา แนวคิดรูปแบบต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้เข้าใจและทราบข้อมูลที่สำคัญร่วมกัน พร้อมทั้งช่วยกันแก้ไขปัญหา ลดความผิดพลาด เพิ่มความแข็งแกร่งทางการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้

บริษัท จิงโซ่ จำกัด เป็นองค์กรเอกชนในธุรกิจการค้าเหล็ก ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2497 เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับเหล็กมาเป็นเวลานาน โดยเป็นทั้งผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล็กแผ่นทุกชนิด เพื่อจัดจำหน่ายให้แก่ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมต่างๆ อาทิ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำเข้า “สังกะสีแผ่นรีเบตราลิ่ง” อย่างเป็นทางการ บริษัท จิงโซ่ จำกัด ดำเนินธุรกิจโดยยึดถือคุณภาพเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ บริษัทมีนโยบายในการขยายขีดความสามารถของพนักงานและ ขยายผลการดำเนินงานให้เป็นที่ยอมรับในวงการธุรกิจการค้าเหล็ก เพื่อความเจริญก้าวหน้า และเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้สามารถอยู่รอดในธุรกิจการค้าเหล็กได้ จากที่ผ่านมาบริษัทประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น พนักงานขาดความตั้งใจในการทำงาน เกิดความไม่สามัคคีกันในที่งาน พนักงานขาดองค์ความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับงานและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เพิ่มเข้ามา ทางบริษัทได้มีการเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบขององค์กรให้สร้างคุณค่าและมูลค่าต่อไปในอนาคต

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัท จิงโซ่ จำกัด และบริษัทในเครือเนื่องจากปัญหาเหล่านี้ คือปัญหาที่มีความสำคัญต่อรากฐานที่เป็นปัจจัยหลักในการดำเนินกิจการ และเพื่อศึกษาให้เกิดความเข้าใจที่มากขึ้นจึงทำการศึกษาวิจัยด้วยแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ในเรื่องภาวะผู้นำ แนวคิดของ Peter M. Senge (1990) ในเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดตามการเสนอของ วีระ อนุรักษ์มงคล (2552) ในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ ทฤษฎีของ Likert (Likert, 1961) ในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดของ Steers (1981) ในเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงาน เพื่อศึกษาว่าปัจจัยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบริษัท จิงโซ่ จำกัด อย่างไร ในระดับใด พร้อมทั้งศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาที่ดีขึ้น ตลอดจนศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุง ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท นำพาบริษัทก้าวสู่การเป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในอนาคตต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชนบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานเอกชนบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชนบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ มีความสัมพันธ์ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

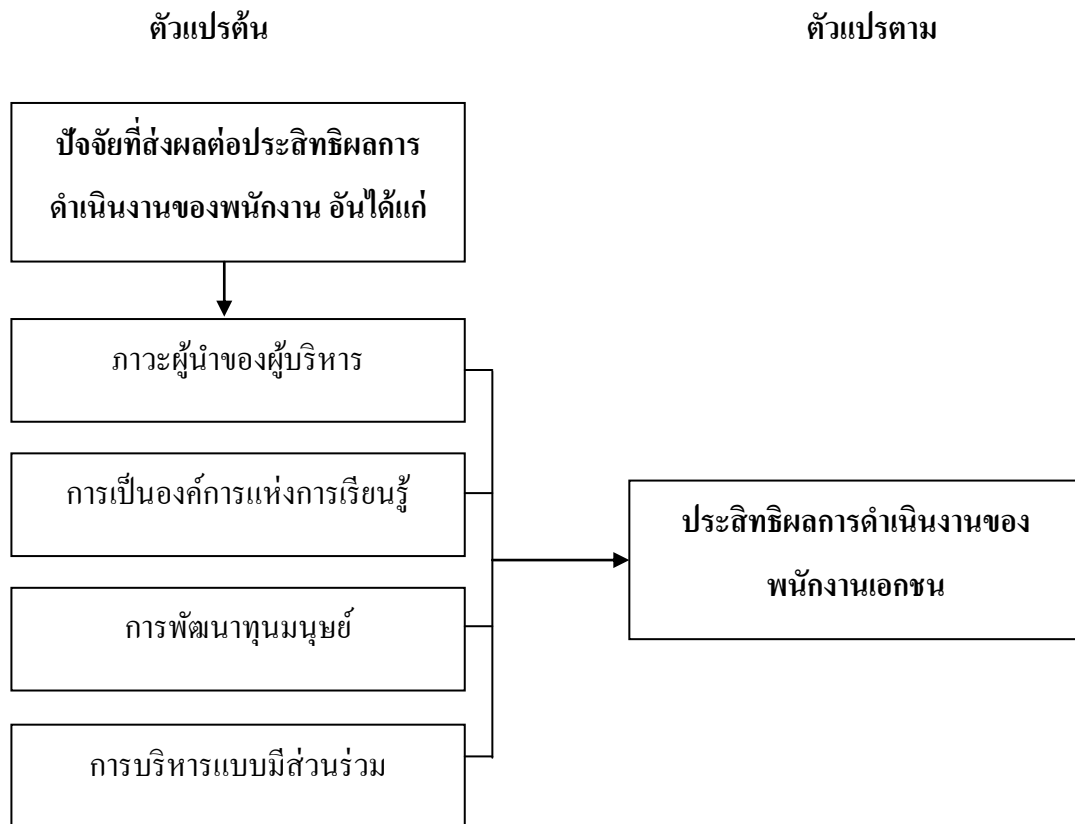
1. เพื่อศึกษาปัจจัยอันได้แก่ ภาวะผู้นำ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานอันได้แก่
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การพัฒนาทุนมนุษย์
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัท จิ้งไช่สะ จำกัดและบริษัทในเครือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท จิ้งไช่สะ จำกัดและบริษัทแฟลตสตีลพอยท์ (บริษัทในเครือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัท จิ้งไช่สะ จำกัดจำนวน 70 คน และพนักงานฝ่ายบริหารของบริษัท แฟลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ) จำนวน 80 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล รวม จำนวน 150 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2) ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3) ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

4) ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกซ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาสูงสุด แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยอันได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในบริษัท จิงโซฮะ จำกัด จำนวน 7 ข้อ

2. คำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ

3. คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์จำนวน 7 ข้อ

4. คำถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการดำเนินงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4.การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกซน กรณีศึกษาบริษัท จิงโซฮะ จำกัดและบริษัทในเครือ

4.2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกซน กรณีศึกษาบริษัท จิงโซฮะ จำกัดและบริษัทในเครือ

4.3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนึงความเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้

4.4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท จิงโซ่ จำกัด และพนักงานบริษัท แพลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ) จำนวน 150 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน และประสิทธิผลการดำเนินงานของบริษัท จิงโซ่ จำกัด จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน และประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท จิงโซ่ จำกัด และพนักงานบริษัท แพลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน และประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท จิงโซ่ จำกัด และพนักงานบริษัท แพลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ) โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน และประสิทธิผลการดำเนินงานของบริษัท จิงโซ่ จำกัด และบริษัทในเครือ

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ต่ำมาก	0.100 – 0.200
ต่ำ	0.201 – 0.400
ปานกลาง	0.401 – 0.600
สูง	0.601 – 0.800
สูงมาก	0.801 – 0.999

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท จิ้งไช่สะ จำกัด และบริษัท แพลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ) มีผลการวิจัย 4 ตอน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท จิ้งไช่สะ จำกัด และบริษัทแพลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ) จำนวน 150 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานธุรการ ระยะเวลาในการทำงาน 6-15 ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท จิ้งไช่สะ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานในบริษัทฯ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}=4.02$ $SD=0.77$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามลำดับ โดยด้านภาวะผู้นำพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 และด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

3. การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท จิงไช่สะ จำกัดและบริษัทแพลตสตีลพอยท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท จิงไช่สะ จำกัด และบริษัทในเครือโดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.02 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัท จิงไช่สะ จำกัด และบริษัทในเครือ ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลสูงสุดและส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จิงไช่สะ จำกัด และบริษัทในเครือ ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายที่ดีในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่พนักงานทุกคนในบริษัทต่อไป พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การทำความเข้าใจกับความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท จิงไช่สะ จำกัด และบริษัท แพลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพที่ดี สร้างองค์ความรู้ของพนักงาน ตลอดจนการขยายขีดความสามารถของพนักงานเพื่อประโยชน์ในการสร้างผลผลิตให้กับบริษัทและได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบริษัท จิงไช่สะ จำกัด และบริษัท แพลตสตีลพอยท์ จำกัด (บริษัทในเครือ) สามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายและวางแนวทางในการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดแนวทางในการดำเนินกิจการที่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลลัพธ์ที่บริษัทฯ ต้องการได้

ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยทั้ง 4 ด้านข้างต้นในเชิงลึกมากกว่าการวิจัยในครั้งนี้ และควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวให้มีความละเอียดมากขึ้น เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินกิจการของบริษัทฯ รวมถึงควรทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานมากกว่า 4 ปัจจัยข้างต้น พร้อมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานและในแต่ละปีเพื่อดูความ

เติบโตและการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินงานของพนักงานว่าดีขึ้นหรือแย่ลง เพื่อสามารถแก้ไข ปรับปรุง การดำเนินงานได้อย่างถูกต้องต่อไป

บรรณานุกรม

บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2564). หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม. 3(1). 112-115.

พรรณพิลาส กุลคิดก. (2560). การขับเคลื่อนสังคมผ่านสื่อใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 25(49). 59.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วีระ อริญญมงคล. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (*HUMAN RESOURCEMANAGEMENT*). กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

Rensis Likert. (1961). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.

Seng M. Peter. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, 139.

Steers, R. M. (1981). *Introduction to organization behavior*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.