



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต

เครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

Factors Effecting Work Efficiency of Employees

in Cosmetics Manufacturing Business in Samutprakran

พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์ และ อนุฉัตร ชำของ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชา การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, nannaja@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 309 คน สถิติที่ใช้คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson product moment correlation

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 18-30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท โดยระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายปฏิบัติการซึ่งมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีและผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษาและอายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยอันประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงานและพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine which factor can affect the work efficiency of the staff in the cosmetics manufacturing business in Samutprakam province. The data were collected from 309 employees of various cosmetic manufacturing factories in Samutprakam through their answers upon the provided questionnaire. The



statistics applied in the data analysis comprised Independent Samples t-test, One-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation.

The study indicated that most of the respondents were female, age between 18-30 years old. The monthly income is less than or equivalent to 15,000 baht , the majority operating positions with working experience was less than one year. The results of the hypothesis test showed that the difference of the personal factors on the gender, the income, the job position did not affect the work efficiency in the cosmetics business. However, at the different districts in Samutprakarn province, the difference in the age, the education level and the work experience (year) affected the work efficiency of employees in the cosmetics business.

In addition, the results of the study revealed that the respondents had opinions on effective factors of the constructive efficiency of the staff's performance. The overall factors at a high level, and each affecting efficiency factors in the performance of employees could be ranked from high to low levels as follows: the working environment, the relationship with supervisors and coworkers, the wages, the welfare, and job security. It was found that the sample groups had overall work efficiency at the highest level which could be sorted in descending order as follows: the personal aspect had a mean of 4.24 and the work performance aspect had a mean of 3.96. The researcher have found the obviously positive correlation between all work factors of the employees in the cosmetic manufacturing business in Samutprakarn and the overall work efficiency of the staff at the same direction with a moderate relationship. A significant statistics level was 0.01, as well as the relationship with the coworkers had the highest correlation.

Keywords: work factor, work efficiency

1. บทนำ

ในช่วงศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านมามาประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ประเทศหนึ่งในแถบเอเชียอาคเนย์ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแม้จะก่อให้เกิดผลดีกับประเทศหลายประการ โดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจโดยเน้นการส่งเสริมให้มีการค้าเสรีกับประเทศต่างๆ ทั่วโลกและหนึ่งในกลไกที่สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจก็คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจ โน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้มากน้อยลดหลั่นกันไปตามระดับชั้นการบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องมีหน้าที่ที่สำคัญในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปด้วยดี(สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545 : 83) การที่องค์กรใดๆจะบรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมเครื่องสำอางถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยจัดเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศและเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานค่อนข้างสูงอีกทั้งยังมีสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก อุตสาหกรรมเครื่องสำอางจึงมี



การเติบโตอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันทางภาคธุรกิจ ในอุตสาหกรรมเดียวกันเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นด้วยอุตสาหกรรมเครื่องสำอางมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ โดยรวมเพราะเป็นหนึ่งในธุรกิจที่สร้างรายได้ติดอันดับต้นๆ รวมถึงยังเป็นธุรกิจที่มีการจ้างงานสูงก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ประชากรทั้งที่เป็นแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมืออีกด้วย หากพิจารณาและวิเคราะห์ให้ดีแล้วจะพบว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรธุรกิจทุกประเภทนั้น ทุกอย่างล้วนจะต้องดำเนินการ โดยใช้ทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องในงานทุกด้านขององค์กร จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีฐานะเป็นระบบงานย่อยที่สำคัญที่ครอบคลุมและมีอยู่ในทุกส่วนขององค์กร โดยเป็นผู้ควบคุมระบบการทำงานอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่องค์กรธุรกิจต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกแม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ก็ตามแต่การที่จะดำเนินกิจกรรมหรือให้บริการให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นก็ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรเช่นกัน เหตุนี้ในทุกๆ องค์กรธุรกิจจึงได้มีการหาวิธีการและกลยุทธ์ต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานของตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้มีการทำงานที่ก้าวเดินไปในทิศทางเดียวกันกับที่องค์กรคาดหวัง แต่หากองค์กรใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีความภักดีต่อองค์กรแล้ว ก็เป็นการยากที่การดำเนินธุรกิจจะประสบผลสำเร็จได้ดังใจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวของการดำเนินธุรกิจต่างๆ ย่อมเป็นผลมาจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ (สันติกพวงศ์ศิริ: 2551, 1) ปัจจุบันพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจเครื่องสำอางยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการแข่งขันที่สูงขึ้นเรื่อยๆ เมื่อเปิดกลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ซึ่งบริษัทจะต้องเผชิญกับคู่แข่งทางธุรกิจอีกมากมาย นอกจากนี้ในปัจจุบันทุกคนล้วนหันมาดูแลใส่ใจต่อรูปร่างหน้าตา รูปลักษณ์ภายนอกและสุขอนามัยมากขึ้น ฉะนั้นเครื่องสำอางก็ถือเป็นสิ่งปรุงแต่งที่ทำขึ้นมาเพื่อใช้บนผิวหนึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความสวยงามของรูปลักษณ์ของบุคคลทุกๆ ส่วนของร่างกายล้วนแต่มีเครื่องสำอางประพรม ประทับผิวเติมแต่งภายนอกให้ดึงดูดใจสร้างความสนใจต่อผู้พบเห็นเครื่องสำอางมีอยู่มากมายหลากหลายชนิดซึ่งมีทั้งชนิดที่นำมาใช้กับผิวหนัง ผิวขาว หรือแม้กระทั่งใช้เฉพาะส่วนที่มีสรรพคุณผลิตผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกันออกไป ธุรกิจเครื่องสำอางเกิดขึ้นหลายยี่ห้อ วิธีการใช้งานก็มีความแตกต่างกันและการคิดค้นพัฒนาขึ้นงานก็มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยอย่างคล่องตัวให้ทันต่อการบริโภคสินค้าประเภทเครื่องสำอางที่มีทั้งการใช้แบบประจำทุกวันซึ่งมีอายุการใช้งานสั้น ประเภทที่ใช้งานยาวนานมีบางประเภทและอาจอยู่ในกลุ่มจำกัดวิธีการใช้งานด้วย หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้เทียบเท่าหรือเหนือคู่แข่งแล้ว ย่อมจะส่งผลให้บริษัทเสียเปรียบต่อคู่แข่งและประสบกับ 3 ปัญหาต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของพนักงานจนทำให้บริษัทเสียโอกาสและเสียเปรียบต่อคู่แข่งอันนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์กรได้ ดังนั้นสิ่งที่พนักงานคาดหวังและได้รับการตอบสนองความคาดหวังนั้นจากองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการทำความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยองค์กรควรมีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจูงใจ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและมีคุณค่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขลักษณะอนามัยและปลอดภัยส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการ เสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรมีระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของพนักงานส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรด้วยกิจกรรมสังคมซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขที่ทำงานด้วยความสุขยอมทำงานด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นหมายมีการวางแผนงานมีการวิเคราะห์งานมีการจดบันทึกการทำงาน



ในแต่ละวันมีการแบ่งขนาดหรือลำดับความสำคัญของงานก่อน-หลัง ไว้อย่างชัดเจนเช่นนี้ก็จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทำให้ลูกค้าประทับใจส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้นตามไปด้วยองค์กรมีผลกำไรและมีการเติบโตอย่างยั่งยืนกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการมีอยู่โดยประมาณ 10 บริษัท ซึ่งแจกแจงด้านจัดทำและจัดการขายรับผลิตผลิตภัณฑ์ (OEM) บริษัทซึ่งนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างมี 3 บริษัท ได้แก่ บริษัทไมลอทท์ แลบบอราทอรีส์ จำกัด, บริษัททรูเบียอุตสาหกรรม จำกัด และบริษัทสเปเชียลตี้ อินโนเวชั่น จำกัด ณ ขณะนี้โรงงานมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,347 คน ซึ่งมีหน้าที่ประจำในออฟฟิศและทำงานในไลน์การผลิตซึ่งผู้บริหารได้สังเกตเห็นคุณค่าจากพนักงานทุกระดับชั้นในระดับที่เท่าเทียมกันผู้บริหารจะมองถึงจุดมุ่งหมายวิธีการตอบสนองด้วยการพยายามอ่านลูกน้องอยากเห็นมุมมองสิ่งนี้เกิดขึ้นในตัวพนักงานจะไม่นำมามองในด้านผู้บริหาร เพราะเชื่อว่าความสุขของกรอยู่ร่วมกันเป็น “ความสุขนิยาม” ความสุขขององค์กรจะนำมาซึ่งตัวเงินการให้ความเอาใจใส่กับสภาวะจิตใจพนักงานด้วยการทักทายเจอหน้าพนักงานอย่างใกล้ชิดสร้างความรู้สึกให้พนักงานรู้ว่าตนเองเป็นเหมือนเจ้าของธุรกิจทำให้พนักงานเกิดแรงศรัทธาของคนที่องค์กรเกิดความแข็งแกร่งลดอัตราการลาออกจากพนักงานของบริษัทเรียกว่าได้ว่าแทบไม่มีใครลาออกด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้ ประกอบกับการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรของบริษัทในกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอาง จึงมีความจำเป็นในการที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของบริษัทที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของบริษัท และเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป ดังนั้นจึงได้มีการศึกษาถึงเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการโดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาบริษัท ไมลอทท์ แลบบอราทอรีส์ จำกัด , บริษัททรูเบียอุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท สเปเชียลตี้ อินโนเวชั่น จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเครื่องสำอางที่มีชื่อเสียงในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่งงาน(ระดับ) อายุงาน(ปี)ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานต่างกัน 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานว่าแต่ละปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการอย่างไรซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของบริษัทที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของบริษัท และเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน of พนักงาน



3.การดำเนินการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่งงาน (ระดับ) อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน
2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,347 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้เจาะจงขนาดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane แบบทราบประชากร ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 309 ตัวอย่าง โดยการใช้แบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) กับพนักงานของบริษัทกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งทราบจำนวนที่แท้จริง ได้แก่ บริษัท บริษัทไมลอคท์ แลบบอราทอรีส์ จำกัด มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 120 คน และฝ่ายสนับสนุน จำนวน 41 คน บริษัททรูเบียอุตสาหกรรม จำกัด มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 63 คน และฝ่ายสนับสนุน จำนวน 17 คน และบริษัท สเปเชียลตี้ อินโนเวชั่น จำกัด มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 59 คน และฝ่ายสนับสนุน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 309 คน

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านด้วยกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson and Plowman) ชงชัย สันติวงศ์ Harring Emerson สมพงษ์ เกษมสิน สิริรัตน์ สวยสม , Milk Woodcoch ชาลินิก (Zaleanick), กิลเมอร์ (Gilmer) Dalton et al. ,ดิน ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ คาสท์ และโรเซนเวก (Kast & Rosenweiq) ดับริน (Dubrin) ไลเบนสเตน (Leibenstein) และผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน(ปี) 2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น จึงได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานจากแนวคิดของพีเตอร์สันและพลาวแมน และชงชัย สันติวงศ์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ด้านส่วนบุคคล คือ พฤติกรรมส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานและด้านการปฏิบัติงาน คือ ด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณของงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ด้านส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย
 - 1.1. เพศ
 - 1.2. อายุ
 - 1.3. ระดับการศึกษา
 - 1.4. รายได้ต่อเดือน
 - 1.5. ตำแหน่งงาน (ระดับ)
 - 1.6. อายุงาน (ปี)
2. ปัจจัยด้านงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย
 - 2.1. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ
 - 2.2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1. การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.2. การได้รับมอบหมายงานจำนวนมากกว่าผู้อื่น
 - 1.3. ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
 - 1.4. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 2.1. ด้านคุณภาพงาน
 - 2.2. ด้านปริมาณงาน
 - 2.3. ระยะเวลา
 - 2.4. การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด



วิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรศาสตร์ที่ใช้ครั้งนี้เป็นพนักงานในบริษัทของกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,347 คน

ขนาดตัวอย่าง การคิดผลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงประชากร จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 309 ผู้วิจัยจึงได้ทำแบบสอบถามเป็นจำนวน 309 ชุด การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนในการจำลองตัวอย่างเป็นแบบขั้นบันได (Multistage Sampling)

วิธีที่ 1 ใช้วิธีคัดเลือกสรรกลุ่มตัวอย่างพิจารณาหรือแบบเจาะจง (Judgment or Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

วิธีที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Stratified Random Sampling) กับพนักงานของบริษัทกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งทราบจำนวนที่แท้จริง

- a. แจกแจงคัดเลือกตัวอย่างแบบแบ่งอันตรภาคชั้น (Stratified Random Sampling)

| รายการ | ฝ่ายปฏิบัติการ/สนับสนุน | จำนวนประชากร(คน) | สัดส่วน(%) | กลุ่ม |
|----------|-------------------------|------------------|------------|--------------|
| | | | | ตัวอย่าง(คน) |
| บริษัท 1 | ฝ่ายปฏิบัติการ | 523 | 38.83 | 120 |
| | ฝ่ายสนับสนุน | 177 | 13.14 | 41 |
| บริษัท 2 | ฝ่ายปฏิบัติการ | 276 | 20.49 | 63 |
| | ฝ่ายสนับสนุน | 73 | 5.42 | 17 |
| บริษัท 3 | ฝ่ายปฏิบัติการ | 257 | 19.08 | 59 |
| | ฝ่ายสนับสนุน | 41 | 3.04 | 9 |
| รวม | | 1,347 | 100 | 309 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการศึกษาเรื่องส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิโดยการออกแบบสอบถาม (Question) ได้แก่



1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน(ปี)
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกิลเมอร์ (Gilmer) ซึ่งแบ่งระดับค่าคะแนนความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert)
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลการลงมือทำ โดยเป็นคำถามที่มีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเนื้อหาสมบูรณ์ครอบคลุมเรื่องปัจจัยที่มีต่อแยกย่อยออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านส่วนบุคคลและด้านผลการปฏิบัติงาน โดยแปลความหมายจากแบบสอบถามการอภิปรายผลของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยระบุถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูลประเภท Likert Scale ที่อยู่ในรูปคะแนนเฉลี่ยตามแบบจำแนกแต่ละช่วงย่อยเท่าๆกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ลงมือสรุปผลข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษารวบรวมข้อมูลที่มีผู้จัดทำไว้จากสื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีพัฒนาแนวคิดคุณภาพเพื่อเพิ่มคุณค่าการทำงาน
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง จำนวน 309 ตัวอย่างและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้จัดรวบรวมข้อมูลและตรวจเช็คความครบถ้วนของข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแจกแจงความถี่และร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย และการแปลผล 5 ระดับ



ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม และมีการใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม หากพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในครั้งนี้เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 ระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยด้านงานในด้านภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับมาก โดยพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.ด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับเห็นด้วย โดยพบว่าปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีส่วนสำคัญและเป็นแรงจูงใจสำคัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีความเท่าเทียมคุ้มค่ากับค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้างที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับเห็นด้วย โดยพบว่าด้านความมั่นคงในงานเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น พัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจจากนายจ้างยอมรับความมั่นคงต่องานทั้งปัจจุบันและอนาคตได้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับเห็นด้วย โดยพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนผลิตซึ่งต้องการความสะอาด

4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับเห็นด้วย โดยพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความไว้วางใจเชื่อใจแสดงความเคารพต่อการมอบหมายงานและตัดสินใจของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด



5.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับเห็นด้วย โดยพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมายไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นของพนักงานในระดับมากที่สุด โดยพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.ด้านส่วนบุคคล ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 พบว่าข้อคำถามที่ท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานเฉพาะบุคคลมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาองค์กรต่อไป

2.ด้านผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 พบว่าข้อคำถามที่ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่หน่วยงานกำหนดมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดจึงแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถและการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญสร้างขวัญกำลังใจที่ดีต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รับความมั่นใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษาที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน (ปี) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.258 ซึ่งแสดงว่าเพศชายและเพศหญิงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณาอายุที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานด้านส่วนบุคคลแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าอายุ 18-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 18-30 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี ด้วยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.177 ดังนั้นอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน สำหรับด้านผลการปฏิบัติงานพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีด้วยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.424 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สำหรับด้านรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.288 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและในด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.504 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้พบว่าระดับอายุการทำงาน(ปี)ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพ



ทำงานด้านส่วนบุคคลแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงได้ว่าอายุการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า อายุงานที่ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงาน 1-5 ปี ด้วยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.211

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงานในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านส่วนบุคคลแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านงานแยกตามรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านส่วนบุคคล) โดยใช้การวิเคราะห์ของ Pearson ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.410 , 0.419 , 0.433 , 0.421 และ 0.499 ตามลำดับซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านงานซึ่งแยกตามรายด้าน (ในทุกๆ ด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านส่วนบุคคล) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (ด้านผลการปฏิบัติงาน) แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านงานแยกตามรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านผลการปฏิบัติงาน) โดยใช้การวิเคราะห์ของ Pearson ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.446 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านงานแยกตามรายด้าน (ในทุกๆ ด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านผลการปฏิบัติงาน) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (โดยรวม) แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านงานแยกตามรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม) โดยใช้การวิเคราะห์ของ Pearson มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.418, 0.437, 0.453 และ 0.532 ปัจจัยด้านงานตามรายด้าน (ในทุกๆ ด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านงานตามรายด้าน (ในทุกๆ ด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นที่สำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

1.1. ด้านเพศ พบว่าพนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าเพศชายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์ (2553)



1.2. อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคนที่มีอายุมากกว่าจะมีความอดทน สู้งาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำมากกว่าคนที่มีอายุน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) พนิดา แดงศรี (2546) รัชชณีย์ มหานพวงศ์ชัย (2544) และอารีเพชรผุด (2543 : 57)

1.3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันไว้ ดังนั้นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงอาจมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุมรินทร์ ทวีขศรี (2554) สุสยาม อนันตสายนนท์ (2544) และจุฑามาศ ปานสมบูรณ์ (2548)

1.4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะนุช นรินทร์ (2545)

1.5. พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.6. อายุการทำงาน (ปี) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546)

2. ศึกษาปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ด้านส่วนบุคคล กับ ด้านผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและระดับน้อยแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก หากเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่ายไม่ยอมเข้าปฏิบัติงาน ไม่อยากพบปะเจอหน้ากัน จึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ หนูนเรือง (2550) ศิริรัตน์ ทวีการ ไถ (2551) และรัชชณีย์ มหานพวงศ์ชัย (2544)

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยรวมหากองค์กรสามารถเพิ่มระดับปัจจัยด้านงานของพนักงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานย่อมเพิ่มระดับขึ้นด้วย ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าปัจจัยงานในด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นบริษัทควรหันมาให้ความสำคัญสร้างความมั่นใจและสร้างหลักประกันที่มั่นคงหรือสร้างผลตอบแทนที่พนักงานได้รับตามความเป็นจริงเพื่อให้มั่นใจและมีความมั่นคงต่ออาชีพหลักประกันในการทำงานพร้อมทั้งครอบครัวในอนาคต

2. นอกจากนี้การศึกษายังพบว่าปัจจัยงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านส่วนบุคคลซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ดังนั้นองค์กรหลักรวมทั้งบริษัทต่างๆต้องพิจารณาผลตอบแทนค่าจ้างที่เหมาะสมมากที่สุดมีสวัสดิการที่เหมาะสมพอเพียงกับสถานการณ์ต่อสังคมเศรษฐกิจค่าครองชีพที่กระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน หากพนักงานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอเกิดความสุขและสบายใจ ไร้ความกังวลเมื่อไม่มีปัญหาพนักงานก็สามารถปฏิบัติงานให้แก่บริษัทได้อย่างเต็มความสามารถถูกต้อง แม่นยำ ตรงตามเวลาที่หน่วยงานได้กำหนดไว้



3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้วยเช่นกันซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการต้องสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่จะให้ปฏิบัติงาน หากสถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับธุรกิจที่กระทำอยู่ย่อมส่งผลเสียอย่างมากและทำให้งานไม่ได้มาตรฐานหรือผ่านเกณฑ์คุณภาพที่บริษัทกำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

เพื่อให้การศึกษารุ่นนี้สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของพนักงานในด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5.4.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงลึกแบบรายด้านและทำการวิเคราะห์ผล

5.4.3 การศึกษารุ่นนี้ได้ศึกษาเพียงพนักงานในกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น ดังนั้นควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ทางผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ดร.อนุฉัตร ชำของ กรรมการและที่ปรึกษาที่ได้กรุณาใช้เวลาในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการศึกษานฉบับนี้และขอขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 แห่งที่ได้ขออนุญาตนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำเร็จด้วยดี สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าฉบับนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการศึกษานครั้งนี้มีข้อบกพร่องหรืองานไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษาขอกราบขออภัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย สันติวงศ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ เข้มเพื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นารี*

เซอร์วิสเซ่ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

สิริรัตน์ สวยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย*

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.