

การจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

Ordanization Management that Affects Employee Performance : Case study :
Industrial Employees in the Eastern Economic Corridor zone (EEC).

กฤษฎาภรณ์ ขอดยศ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 385 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 385 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส อายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี

2. จากการศึกษาการจัดการองค์กร พบว่า องค์กรให้ความสำคัญในระดับมากกับการจัดการองค์กร โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับหนึ่งคือ ด้านการวางแผน องค์กรให้ความสำคัญในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการควบคุม องค์กรให้ความสำคัญในระดับมาก อันดับสามคือ ด้านการจัดองค์กร องค์กรให้ความสำคัญในระดับมาก อันดับสุดท้ายด้านภาวะผู้นำ องค์กรให้ความสำคัญในระดับมาก

3. จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่งคือ ด้านคุณภาพของงาน ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความไว้วางใจและมนุษย์สัมพันธ์ ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4. การจัดการองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To study the personal factors of industrial employees that affect work performance. 2) To study organizational management that affects employee performance. 3) To study the relationship between organizational management that affects employee performance.

The sample of this study was industrial employees in the Eastern Economic Corridor Zone (EEC) for a total number of 385 people by using the questionnaire tool. The statistics used for data analysis consisted of Descriptive Analysis Statistics include frequency, percentage, average and standard deviation. Inferential Analysis Statistics include T-value test, One-way analysis of variance and Pearson Correlation Coefficient at the statistical significance level of 0.05. The research results can be summarized as follows.

1. All sample groups for total of 385 people. Most of sample groups are female, married status, age between 36-40 years, income between 25,001-35,000 Baht, graduated with a Bachelor's degree and have work experience between 11-15 years.

2. According to the study of organizational management, it was found that the organization attaches great importance to organizational management in overall. When considering in each aspect, the first most important aspect is Planning which the organization pays a high level of importance. The second most important aspect is Control which the organization pays a high level of importance. The third most important aspect is Leadership which the organization pays a high level of importance.

3. According to the study of employee performance, it was found that the overall work performance is at a high level. When considering in each aspect, it was found that the number one is Work Quality which the work performance is at the highest level. The second one is Work Commitment which the work performance is at the highest level. The last one is Trust and Human Relations which the work performance is at a high level.

4. Regarding overall organizational management and each aspect, it has the relationship in the same direction as the work performance with the statistical significance at the level of 0.05, in line with the hypothesis set.

บทนำ

ปัจจุบันไม่ว่าทุกองค์กรล้วนแล้วแต่มีปัญหาล้วนทั้งสิ้นขึ้นอยู่กับแต่ประเภทธุรกิจซึ่งปัญหาต่างๆล้วนส่งผลต่อการจัดการภายในองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นภายในองค์กรจึงต้องหาวิธีการในการจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างยั่งยืน และสิ่งที่สำคัญที่สุดภายในองค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้ แต่เมื่อไหร่ที่ทรัพยากรมนุษย์ขาดการพัฒนา ขาดความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ก็อาจสูญเสียความมั่นคงขององค์กรได้ ทำให้องค์กรไม่สามารถก้าวต่อไปได้ การพัฒนาองค์กรขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆออกมาได้ ทำให้เกิด

การสูญเสียในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งหากองค์กรสามารถแก้ปัญหาต่างๆเหล่านี้ได้ก็จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร และทำให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างยั่งยืน

การจัดการองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วยการจัดการขั้นพื้นฐานภายในองค์กร 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร ภาวะผู้นำและการควบคุม (Robbins and DeCenzo , 2003) ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานที่องค์กรต้องใช้ ซึ่งการจัดการขั้นพื้นฐานภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการที่ผู้บริหารได้ใช้การจัดการทั้ง 4 ประการแต่เมื่อมองอีกด้านหนึ่ง คือด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญ ผู้บริหารต้องมองย้อนกลับไปว่า การจัดการทั้ง 4 ประการนั้นสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้จริง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างยั่งยืนนั้น ต้องอาศัยทั้งฝ่ายผู้บริหารที่ดีและฝ่ายปฏิบัติงานที่ดี ต้องทำงานสอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หลักการสำคัญของการจัดการองค์กร ได้แก่

การวางแผน เป็นกระบวนการในการกำหนดว่าองค์กรต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร โดยการตั้งวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมและระบุขั้นตอนการที่จะแผนงานบรรลุผล (อุดม ทุมโฆสิต, 2561) ซึ่งการวางแผนถือเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร ซึ่งทุกองค์กรต้องทำเป็นอันดับแรก เพื่อให้ทราบว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางใด และมีวิธีการดำเนินการอย่างให้สามารถไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ และผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ดังนั้นการวางแผนที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนองค์กรที่ดี

การจัดองค์กร เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมและมอบหมายงานความรับผิดชอบต่างๆให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ชงชัย สันติวงศ์, 2539) ซึ่งการจัดองค์กรเป็นความต่อเนื่องจากการวางแผน ผู้บริหารจะต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กร จัดบุคลากร จัดทรัพยากรต่างๆ ให้พร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการจัดการองค์กรจะต้องได้รับการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พร้อมต่อสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ภาวะผู้นำ การที่ผู้บริหารเกิดการกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องบังคับ จึงต้องใช้การจูงใจให้พนักงานอยากปฏิบัติงาน กระตุ้นความกระตือรือร้นของพนักงานให้ออกปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิภาดา คุปตานนท์, 2551) ซึ่งการเป็นผู้นำนั้นต้องอาศัยทั้ง ศาสตร์ และ ศิลป์ ในการบริหารงาน

การควบคุม เป็นกระบวนการในการกำหนดและกำกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2551) ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติตามแผนและมีข้อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ซึ่งจะส่งผลต่อการวางแผนภายในองค์กรในอนาคตให้องค์กรสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามที่ต้องการได้วางไว้ และสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้

ในปัจจุบันภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งภาครัฐยังมีการส่งเสริมด้านพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมชั้นสูงที่ทันสมัยรวมถึงการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ทำให้เกิด

กิจกรรมในการพัฒนาในพื้นที่อย่างมาก โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงอุตสาหกรรม, สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ดังกล่าว

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดหัวข้อปัญหา เรื่อง การจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความเข้าใจต่อ การวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุมขององค์กร ว่ามีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีการจัดการองค์กร ของ Louis A. Allen (1958) และ ทฤษฎีผลการปฏิบัติงาน ของ ธงชัย สันติวงศ์ (2540) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กร

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีจัดการองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งปัจจุบันการจัดการองค์กรที่ผู้บริหารในแต่ละองค์กรต้องปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุม องค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการทั้ง 4 ประการต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

1. การวางแผน เป็นกระบวนการในการกำหนด ขั้นตอน วิธีการ การกำหนดเลือกวัตถุประสงค์ และวิธีปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ ข้อมูลจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบัน และยังทำการประเมินผลในอนาคต ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2. การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการต่างๆในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จตามแผนที่องค์กรวาง

3. ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยที่ผู้นำใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิด และชักจูงผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุม เป็นการตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินงานเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานและสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขการทำงานได้ ซึ่งระบบการควบคุมประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่จะส่งผลให้การควบคุมเกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีอีกด้วย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่ยังต้องการคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงานทุกคนก็คือผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในด้านผลผลิตโดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กร ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานที่พนักงานปฏิบัตินั้นได้ผลดีเพียงใดบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนก็เพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการทำงานเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานขององค์กร คือการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่ตามที่ยังต้องการกำหนดหรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ

แนวคิดของ ชงชัย สันติวงศ์ มีเทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานได้เป็น 7 ด้าน (อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, หน้า 17) ประกอบด้วย

1. ด้านปริมาณงาน เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบความสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจวัดจาก ระยะเวลา ประสิทธิภาพผลต่างๆ หรือประสิทธิผลต่างๆที่เกี่ยวกับพนักงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านคุณภาพงาน คือความมีคุณภาพเกี่ยวกับงาน คือ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจในผลงาน

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน คือ การที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการนำทักษะเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

4. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกมาทางบุคลิกการแต่งกาย กิริยาท่าทางการให้ความช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ในงานของตน เพื่อร่วมงานและองค์กร

5. ด้านการมีความน่าไว้วางใจ คือการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยมีความซื่อสัตย์และความไว้วางใจในงานเรื่องนั้นๆ

มีความคิดริเริ่ม คือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำและในงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการปฏิบัติงาน เป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่ตนเองได้รับมอบหมายและสามารถทำได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้และยังต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กรซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการการวัดผลการปฏิบัติงานเป็น 4 ประเภทดังนี้ ด้านคุณภาพ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรการวิจัยได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณของ W.G. Cochran ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนแต่จะเลือกกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ จังหวัด ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วย Independent sample t-test การวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในพื้นที่ จังหวัด ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

ส่วนที่ 2 การจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเพื่อประเมินองค์กรเกี่ยวกับการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการควบคุม ได้ผลลัพธ์ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยการจัดการองค์กรอันดับ 1 ด้านการวางแผน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก อันดับ 2 ด้านการควบคุม พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก อันดับ 3 ด้านการจัดองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับมาก และอันดับ 4 ด้านภาวะผู้นำ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก ผลลัพธ์ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก

หากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดการองค์กร ด้านการวางแผน เป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 หน่วยงานมีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 หน่วยงานมีการทบทวนแผนปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 3 หน่วยงานมีการประเมินผลงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแผนสำหรับปีต่อไป ค่าเฉลี่ย 4.19 อยู่ในระดับมาก อันดับ 4 หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้ตรงตามแผนที่วางไว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก และอันดับ 5 หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก

หากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดการองค์กร ด้านการจัดองค์กร เป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 ภายในหน่วยงานมีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก อันดับ 2 หน่วยงานมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก อันดับ 3 หน่วยงานมีการแบ่งงานตามความชำนาญของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับมาก อันดับ 4 หน่วยงานมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการทำงานในแต่ละแผนก ค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก และอันดับ 5 หน่วยงานมีการแบ่งงานตามปริมาณที่เหมาะสมกับบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก

หากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดการองค์กร ด้านภาวะผู้นำ เป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก อันดับ 2 ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก อันดับ 3 ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก อันดับ 4 ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์เร่งด่วนได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับมาก อันดับ 5 ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชามีวิธีการสั่งการที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก

หากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดการองค์กร ด้านการควบคุม เป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 หน่วยงานมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมาก อันดับ 2 หน่วยงานมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.24 อยู่ในระดับมาก อันดับ 3 หน่วยงานมีการควบคุมหรือป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดในอนาคต ค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับมาก อันดับ 4 หน่วยงานมีการพิจารณาข้อผิดพลาดแล้วนำมาปรับปรุงในทันที ค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมาก และอันดับ 5 หน่วยงานได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านคุณภาพของงาน ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และด้านความไว้วางใจและมนุษยสัมพันธ์ ได้ผลลัพธ์ดังนี้ อันดับ 1 ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความไว้วางใจและมนุษยสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก ผลลัพธ์ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.19 อยู่ในระดับมาก

หากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายชื่อพบว่า อันดับ 1 ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน

ที่องค์กรกำหนด ค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 3 ให้ความสำคัญกับรายละเอียดในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับ 4 ให้ความสำคัญกับรายละเอียดในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 อยู่ในระดับมากที่สุด

หากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 สามารถเพิ่มเวลาในการปฏิบัติงานได้เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 ทุ่มเทาให้กับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 3 ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 4 ยินดียอมรับข้อผิดพลาดเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก และอันดับ 5 มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ซึ่งพบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยด้านเพศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวล ทองแสง (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่าเพศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ซึ่งพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยด้านสถานภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งพบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

สมมติฐานที่ 1.3 อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวด (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัททาโออินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สังข์เจริญ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เอ็น โอเค ฟริชชีน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจและมนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านคุณภาพของงาน และด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ผลการปฏิบัติงานโดยรวม คุณภาพของงานและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีรายได้สูงมีประสิทธิภาพการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกั้น ไทยแลนด์ พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจและมนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านคุณภาพของงาน และด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ หาญกิตติภรณ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมินวล ทองแสน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการองค์กร กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม สรุปได้ว่า การจัดการองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.394 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.794 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รองลงมาคือ ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทิศทาง

0.071 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจและมนุษย์สัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.044 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจและมนุษย์สัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.009 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านของรายได้ และประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยและมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จะได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและด้านมนุษย์สัมพันธ์ต่ำกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่า องค์กรควรที่จะส่งเสริมหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับพนักงานกลุ่มดังกล่าว จัดให้มีการทำงานเป็นทีมระหว่างพนักงานให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันซึ่งจะช่วยสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรด้วย มีจัดฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ส่วนผู้ที่มีรายได้สูงก็ส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจ ให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นให้ประสบความสำเร็จในงาน ส่วนผู้ที่มีรายได้น้อย องค์กรก็ส่งเสริมผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

2. ด้านการจัดองค์กรเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้สอดคล้องเชื่อมโยงกันทุกส่วนงาน มีการติดต่อประสานงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ซ้ำซ้อน แบ่งงานตามความชำนาญ ในปริมาณที่เหมาะสมกับบุคลากรไม่มากหรือน้อยเกินไป แบ่งอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ไม่ให้เกิดการทำงานที่ทับซ้อนกัน เปิดรับพนักงานให้เพียงพอในแต่ละแผนก เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เพื่อส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

3. ด้านภาวะผู้นำ เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นอีกด้านที่มีความสำคัญกับองค์กร ผู้นำควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกันระหว่างผู้นำและพนักงานให้พนักงานสามารถเข้าถึงได้ ควรมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบังคับบัญชาให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการยอมรับในตัวของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการวางแผนและการควบคุมมีผลคะแนนอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับสูง องค์กรควรรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับมากต่อไป ด้วยการพัฒนาการปรับปรุงการจัดการองค์กรอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้มีผลคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยครั้งนี้ศึกษา พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ได้ระบุโรงงานที่แน่นอน ผลงานวิจัยถึงมีขอบเขตที่กว้าง สำหรับงานวิจัยในอนาคต อาจจะทำกรวิจัยเฉพาะเจาะจงบริษัทซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่แตกต่างออกไปและเฉพาะเจาะจงมากกว่า

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับงานวิจัยในอนาคต อาจจะใช้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ เพิ่มขึ้น เช่น ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ปัจจัยทางการตลาด หรือปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรและส่งผลต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

Woodward. การจัดการองค์กร. ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2562

<https://chetsada.wordpress.com>

Robbins and DeCenzo. (2003). การจัดการองค์กร. ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2562

<https://www.gotoknow.org/posts/454593>

ศ.ดร.อุดม ทุมโฆสิต. (2561). การจัดการเอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.610,รศ. 610.กรุงเทพมหานคร.

รองศาสตราจารย์ ชงชัย สันติวงศ์. (2545). องค์กรและการบริหาร การศึกษาการจัดการแผนใหม่.กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

บุญดี บุญญาภิจและคณะ. (2547). การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

ธีระนันท์ ยุทธนาการ. (2558). ผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายและความเครียดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

รอฮานี หีมมิหน๊ะ. (2559). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวรรณ คำรุ่ง. (2557). ภาวะผู้นำหัวหน้างานที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของ

พนักงานองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

พราวดี พูลเพิ่ม. (2550). แนวคิดของผู้บริหารที่นำหลักการบริหารจัดการแบบสมดุลใช้ในองค์กรธุรกิจไทย เมื่อ
เปรียบเทียบกับเครื่องมือบริหารจัดการอื่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผน การ

ประสานงานและการดำเนินงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงาน บริษัท
เทเลคอม ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วันดี เจตนา. (2558). กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน เทศบาลนคร
หาดใหญ่ เขต 4 อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กระทรวงอุตสาหกรรม, สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.(2561). ความเป็นมาเขต

พัฒนาพิเศษ (EEC). ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2562. จาก <https://www.eeco.or.th/>

ชกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา สถาบันวิทยุ
กองทัพบก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ : ศึกษา เฉพาะกรณีศึกษานักวิชาการส่วนกลาง. ค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนศ บุญอ่ำ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม อิตาชิ เอลลิเวียร์
เตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศิริวิษณุ เวชกิจ (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยุธยา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัด
กองทัพบกทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุรัชย์ หาญกิริติคำจร (2557). การศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัท สยามโต
โยอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด
ตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พยอม วงศ์สารศรี. (2549). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พรานนการพิมพ์ จำกัด.

ผศ. คุณา มหาพสุธานนท์. (2554). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ พี เอ็น เค แอนส์ สกายพรีนติ้งส์ .

รองศาสตราจารย์ สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท จูน พับลิชชิ่ง .

รองศาสตราจารย์ วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2559). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ที่อป.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รัตนา อัดภูมิสุวรรณ. (2547). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ วี เจ พรีนติ้ง.

รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณและคณะ. (2545). ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ดวงกมลสมัย จำกัด

นันทวรรณ ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขต
จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยานิพนธ์

สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน
เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

ธัญวรินทร์ ศิริชุม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

