

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร:
กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน)

*(Internal Factors Affecting Work Efficiency of Personnel in the Organization: A
Case Study of SahaPathanapibul Public Company Limited)*

นรภัทร อเนกโพธิ์¹ จรีพร ศรีทอง²

Noraphat Anekpho Chareeporn Srithong

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (*Quantitative Research*) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) โดยตั้งสมมติฐาน 2 ข้อคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกันและปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในบริษัท สหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (*Independent Sample t-test*) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (*One-Way Anova*) และ เกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสัมพันธ์สัณฐานเพียร์สัน *Pearson s Product Moment Correlation Coefficient* พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.67 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 40.33 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 34.00 มีสถานภาพ โสด มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 51.67 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.67 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 65.67 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.67 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

1 นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

Research on factors affecting the performance of personnel Saha Pathanapibul Public Company Limited is a quantitative research. (Quantitative Research) aims to Study of factors affecting work efficiency of personnel of Saha Pathanapibul Public Company Limited. The sample group used in the research was personnel in the company. Saha Pathanapibul Public Company Limited, a total of 300 people, using a questionnaire as a research tool. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One-Way Anova, and criteria for considering the correlation between variables. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient Pearson's Product Moment Correlation Coefficient found that most of them were males. Representing 59.67 percent and female, representing 40.33 percent, in the age range of 31 - 40 years, the most, representing 34.00 percent, having the most single status, representing 51.67 percent, having the most bachelor's degree, representing the percentage 73.67 Most of them are operational employees. Accounting for 65.67 percent, most of them have an average monthly income in the range of 15,001 - 25,000 baht, representing 37.00 percent, having a period of work of 21 years or more, representing 23.67 percent. The relationship between factors within the organization that affect The correlation coefficient on the work efficiency of the personnel of Saha Pathanapibul Public Company Limited was found to have a medium level correlation coefficient. have a relationship in the same direction

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

บริษัทสหพัฒนาพิบูลมีหน้าที่ในการเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่าง บริษัทในเครือ และคลังสินค้า ทั่วประเทศ จึงทำให้มีภารกิจและโครงการในการขยายคลังสินค้า การพัฒนาการขนส่งที่ต้องทำเป็นจำนวนมากด้วยเหตุนี้บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ภารกิจสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด(มหาชน) ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด(มหาชน)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรกับปัจจัยภายในองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท สหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ พนักงานประจำ และพนักงานจ้างทั่วไปของบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) จำนวน 1,157 คน (อ้างอิงจากแผนก ทรัพยากรบุคคลของบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) ณ วันที่ 22/06/66)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) (ที่อยู่บริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ : 2156 ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพ และเวลาในการทำงาน

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร *7s Framework of Mckinsey*

McKinsey's 7s Framework ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรหรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ได้แก่

1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy)
2. โครงสร้าง (Structure)
3. ระบบการปฏิบัติงาน (System)
4. รูปแบบการบริหาร (Style)
5. บุคลากร (Staff)
6. ทักษะ (Skill)
7. ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Herbert A. Simon 1960 การพิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ควรดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงาน

Jaturapad, 2561 แรงกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกไปในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมออกมาในทิศทางบวก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนศักดิ์ กุศลสร้างและพรทิวา แสงเขียว (2565, บทความ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีและผลการดำเนินงานขององค์กรในภาคตะวันตกของประเทศไทย

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563, บทความ) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563, บทความ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (*Quantitative Research*) โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษา

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทสหพัฒน์ปิโตรเคมี จำกัด(มหาชน) จำนวน 1,157 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (*Yamane, 1973*) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในบริษัท สหพัฒน์ปิโตรเคมี จำกัด(มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (*Check List*)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (*Rating Scale*) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ *Likert (1961)* โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถ้อยหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน) โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (*Rating Scale*) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ *Likert* (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด (มหาชน)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒนาพิบูลจากัด(มหาชน)

2. ศึกษารูปแบบและการนำไปใช้ของเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยจากหนังสือเอกสาร บทความวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลผล เพื่อกำหนดโครงสร้างและขอบเขตของเครื่องมือให้ครอบคลุมกับเนื้อหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒนาพิบูลจากัด(มหาชน) ในทุกตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ การหาค่าความถี่ (*Frequency*) ร้อยละ (*Percentage*) , การหาค่าเฉลี่ย (*Mean*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*Standard Deviation*) , จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (*t test*) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (*One Way Anova*) และ วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (*Pearson Correlation Coefficient (r)* หรือ *Pearson's Product Moment Correlation Coefficient*)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพ โสด จบระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานส่วนปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์พบว่า ไม่ว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และ ตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมจะมีค่าเฉลี่ยที่ 0.604 มีระดับความสัมพันธ์ ระดับกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒนาพิบูลจำกัด(มหาชน)สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชาย และ เพศหญิง ต่างก็ปรับต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบและรูปแบบการบริหารและค่านิยมของคนในองค์กร ไม่ต่างกัน

อายุที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกันเนื่องจากปัจจุบันไม่ว่าในช่วงอายุใด ก็สามารถปรับตัวกับยุคสมัยและปัจจัยภายในองค์กรได้

สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าจะมีสถานภาพ โสด , สมรส หรือ หย่าร้าง ก็สามารถปฏิบัติงานร่วมกันในระบบเดียวกันรูปแบบการบริหารเดียวกัน และมีค่านิยมของคนในองค์กร แบบเดียวกัน โดยไม่แบ่งแยกสถานภาพของตัวบุคคล จึงส่งผลให้ความแตกต่างของสถานภาพของบุคลากร นั้น ไม่แตกต่างกันในเรื่องของปัจจัยภายในองค์กร

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่าง เนื่องจากทางองค์กรนั้นมุ่งเน้นที่ความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบจึงส่งผลให้ไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกันอย่างใด จะไม่ส่งผลต่อปัจจัยภายในองค์กร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานล่วงเวลาและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยภายในองค์กร

ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกันเนื่องจากองค์กรมีสวัสดิการในการดูแลพนักงานดีและมีผลตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน จึงไม่ส่งผลต่อปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากร

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าจะมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันอย่างไรก็ต้องมีการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นทีมได้โดยไม่แบ่งแยกตำแหน่งงาน จึงไม่ส่งผลต่อ ปัจจัยภายในองค์กร ของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ที่ไม่ แตกต่างกัน สามารถดูได้จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป โดยไม่ว่าจะเป็นในส่วนของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

งานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ต่างก็มีความเห็นในแต่ละคำถามอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันจึงทำให้ มีความเห็น ต่อปัจจัยภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทั้ง ปริมาณงาน , คุณภาพงาน และ เวลาในการทำงาน นั้นมีความสัมพันธ์สอดคล้อง เหมาะสมกันในทางที่ดี ซึ่งเป็นผลดีต่อบุคลากร บริษัทสหพัฒน์ปิบูลจำกัด(มหาชน)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นในภาพรวมหรือรายด้าน โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุดในบรรดาทั้ง 3 ด้าน ควรมีแก้ไขและนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นน้อยกว่าในประเด็นอื่น ๆ ดังนั้นควรให้บุคลากรปรับปริมาณงานให้เหมาะกับการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดความรู้เรื่องการปรับตัวการทำงานให้สอดคล้องกับปริมาณงาน จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ปัจจัยภายในองค์กรปัจจัย ระบบ (System) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการดำเนินงานที่มีการวางแผนที่ชัดเจนให้มากขึ้น และปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการที่กำหนดไว้ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และการจัดระบบการปฏิบัติงานควรที่จะไม่ซับซ้อนสามารถทำตามได้ง่ายและมีความชัดเจนในด้านของการปฏิบัติให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เฉพาะในแต่ละแผนก เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคที่ได้มาดำเนินการแก้ไขบูรณาการและปรับปรุงในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์ในเชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของบุคลากรบริษัทสหพัฒน์ปิบูลจำกัด(มหาชน)มากที่สุดเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรของบริษัทสหพัฒน์ปิบูลจำกัด(มหาชน)ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชนภรณ์ พรรณราย. (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น [วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563)] สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/jhusocbru/article/view/1601/1241>

พีรญา ชื่นวงศ์. (2560) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย [วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560]

Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen Company.

ปรียานุช หน่อท้าว (2560) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก https://secretary-science.mju.ac.th/goverment/25570522101243_science_secretary/Doc_25600703115538_119338.pdf

Jaturapad (2018) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.jaturapad.com/archives/1153>

Ratchakit K. (2021) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://th.linkedin.com/pulse/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%98-%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%8A%E0%B8%87%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%88%E0%B8%84%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3-%E0%B8%AD%E0%B8%99-%E0%B8%A3-%E0%B8%81%E0%B8%A9-%E0%B8%9E-%E0%B8%A5%E0%B8%A8%E0%B8%A3->

Kris Piroj (2022) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://greedisgoods.com/strategy/>

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.popticles.com/business/type-of-strategy/>

ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก
<https://drpiyanan.com/2021/05/27/7s-model-mckinsey/>

เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ (2565) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก
<https://www.iok2u.com/article/business-administrator/mckinsey-7s-model>

ฤทธิชัย บุญธรรม วิไลลักษณ์ เรืองสม (2562) รูปแบบการบริหารงานแบบ 7s framework กับ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น[การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษย
ศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2 วันที่ 19 มกราคม 2562 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา]

เลิศชาย ปานมูข (2559) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก
<http://www.lertchaimaster.com/forum/index.php?topic=930.0>

สุดปฐมพี เวียงสี (2565) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://sudpatapee.net/mckinsey/>

ทิฆัมพร วาสีทธิ (2561) สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก
<https://sites.google.com/site/krutikamporn/home/bth-thi-7/7-5-hlak-karna-klyuthth-pi-ptibati>

ชญมณ พลบุญ (2563) อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
[บัณฑิตวิทยาลัย สารนิพนธ์.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2563]

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2566) ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา [วารสารวิจัยรำไพ
พรรณี ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2565] สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก
[file:///C:/Users/norap/Downloads/1\)+5-14+%E0%B8%AD%E0%B8%B1%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B9%8C%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/norap/Downloads/1)+5-14+%E0%B8%AD%E0%B8%B1%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B9%8C%20(2).pdf)

วิพาร บุญมาเลิศ (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง :กรณีศึกษา บริษัท
เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [สารนิพนธ์หลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยเกริก พ.ศ.2561] สืบค้น 11
มิถุนายน 2566, จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2561/F_Vilan_%20%20Boonmalert.pdf

พุกพิงศ์ เอี่ยมสินธร และ ศรีสกุล เจริญศรี (2561) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรการศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ศรีไทยเอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด [วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กันยายน – ธันวาคม 2561] สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <http://www3.rbac.ac.th/rbacjournal/papersubmission/paperjournal/CT61070238.pdf>

วัชรพร พุทธสอน (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดฉะเชิงเทรา สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก http://thesis.rru.ac.th/files/pdf/715_2019_03_22_095339.pdf

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) : สปร.(2564) แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.okmd.or.th/upload/pdf/2564/pdf/HR-actionplan-2564.pdf>

บริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด(มหาชน) โครงสร้างองค์กร สืบค้น 14 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.sahapat.co.th/about/management>

นิตา ประพฤติธรรม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สืบค้น 14 มิถุนายน 2566, จาก http://psdb.ku.ac.th/admin/uploads/download/YYYYYYYYYYYY_YY.pdf

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 สืบค้น 14 มิถุนายน 2566, จาก http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/370.pdf

วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สืบค้น 14 มิถุนายน 2566, จาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/975/1/g601130402.pdf>

สาวิตรา สุวรรณ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ สืบค้น 14 มิถุนายน 2566, จาก <http://ir.mju.ac.th/dspace/bitstream/123456789/106/1/5806401022.pdf>

ภัสณที นุ่มประเสริฐ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร สืบค้น 14 มิถุนายน 2566, จาก

<http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/5653/1/%E0%B8%A0%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%93%E0%B8%97%E0%B8%B5%20%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%90.pdf>

ชนศักดิ์ กุศลสร้างและพรทิวา แสงเขียว (2565) ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีและผลการดำเนินงานขององค์กรในภาคตะวันตกของประเทศไทย สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/257448/175514>

ชาวฤทธิ์ สุขสวัสดิ์ (2561) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตแผนกประกอบยางบริษัทผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดชลบุรี สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2561/F_Chaowarit_%20Suksawas.pdf

กรวิกา มีสามเสน และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก [https://mingnakrub,+%7B\\$userGroup%7D,+8216.pdf](https://mingnakrub,+%7B$userGroup%7D,+8216.pdf)

นันทวัฒน์ พรเลิศกชกร, กานต์จิรา ลิ้มศิริขง, บุรินทร์ สันติสาส์น (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยโดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก file:///C:/Users/norap/Downloads/Journal16_2_10.pdf