

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน
บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด*

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF WORK DEPARTMENT HEADS OF
CAPRIC (THAILAND) CO., LTD.

วนิดา มะสะอะ* และชินนโสณ วิสิฐนิธิกิจ

Wanida Masa-aa and Chinnaso Visitnitikija

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate School, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: wanida.lah2525@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารจัดการของหัวหน้าหน่วยงาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด เลือกตัวอย่างจำนวน 50 คน ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบทราบบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบแบบ T - test, F - test (One - way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับสำคัญมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและหน่วยงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน การวางแผน และการจัดองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ด้านการวางแผน หัวหน้าควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนงาน ความสามารถและตำแหน่งงานของพนักงาน คอยควบคุมติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และหัวหน้าควรมีการวางแผนในการถ่ายทอดกลยุทธ์ของผู้บริหารไปสู่แผนการปฏิบัติงานให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการจัดองค์การ หัวหน้าควรมีการจัดพนักงานให้ตรงตามตำแหน่งงานและความสามารถของพนักงาน และควรจัดบุคลากรให้เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิผล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ปฏิบัติงาน, บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

Abstract

The purposes of this research are to study 1) Department heads' management, 2) The work efficiency of department heads, 3) Compare the work effectiveness of department heads classified by personal information, and 4) Management factors that affect the effectiveness

* Received December 17, 2023; Revised December 28, 2023; Accepted December 29, 2023

of work of department heads of Capric (Thailand) Co., Ltd. Select a sample of 50 people using calculations to find a sample (Sample size) using the exact population of Taro Yamane a questionnaire used as a tool for the study. Statistics used are percentage, mean, T - test, F - test (One - Way ANOVA), and multiple regression analysis. The study found that most respondents were female, 31 - 40 years old, had less than a bachelor's degree, and worked for ten years or more. The management factors are at a significant level. The work effectiveness of department heads is at a high level. The differences in personal information in terms of gender, age, level of education, period of work, and different departments did not affect the performance of company department heads of Capric (Thailand) Co., Ltd. Planning and organization influence the work effectiveness of the department heads of Capric (Thailand) Co., Ltd, with a statistical significance of 0.05. Recommendations from the study result that department heads should assign duties and responsibilities according to the plan and assign job positions appropriate to employees' abilities. Supervise and monitor the performance of employees to ensure that they follow the specified procedure. The department heads should have a plan for interpreting management strategies to operational plans so that employees can understand and work effectively according to the program. Sufficient personnel to carry out their responsibilities to be effective.

Keywords: Management, Work Effectiveness, Perform Work, Capric (Thailand) Co., ltd.

บทนำ

ในปัจจุบัน มีธุรกิจรายใหม่จำนวนมาก มีความต้องการในการแข่งขันมากขึ้น หากพิจารณาแยกออกเป็นรายธุรกิจ จะพบว่า การประกอบหรือดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ค่อนข้างมี ความหลากหลาย ทำให้หลาย ๆ ธุรกิจต้องเตรียมความพร้อมต่อการรับมือในด้านการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ธุรกิจหรือองค์กรต้องวางแผนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่มาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ปรับโครงสร้าง ปรับสมดุล ปรับเปลี่ยน และปรับปรุงให้องค์กรสามารถก้าวข้ามผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จตามที่วางไว้ การนำระบบการจัดการมาใช้ในการดำเนินการทางธุรกิจ จึงควรให้ความสำคัญ และมีความเข้าใจถึงหลักของการจัดการอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ การลำดับการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ ควรมีระบบระเบียบ และแบบแผน ควรมีการคาดการณ์ วางโครงสร้างการทำงานรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายออกมาให้ชัดเจน (จิตตรา มุลเพ็ชร, 2564)

นักวิชาการทางการบริหารต่างเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะทางการบริหาร 3 ระดับ ดังกล่าวข้างต้นต่างมีความสำคัญต่อความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล แต่ทักษะแต่ละระดับมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มากน้อยต่างกันดังนี้ คือ ผู้บริหารระดับต้น ซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติจะมีความเกี่ยวข้องกับทักษะเชิงเทคนิคมากกว่าในทางกลับกัน ผู้บริหารระดับสูงซึ่งมักใช้เวลากับการกำหนดนโยบายขององค์กร จึงจะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และการนำองค์กรสู่ความสัมพันธ์กับภายนอก จึงมีความเกี่ยวข้องกับทักษะเชิงมนทัศน์มากกว่า ส่วนทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์แม้จะมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ แต่ผู้บริหารระดับกลางอาจจำเป็นต้องมีทักษะนี้มากกว่าทักษะอื่น เพราะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร ทั้งระดับสูงและระดับต้น เนื่องจากมีภาระหน้าที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติ โดยอาศัยผู้บริหารระดับต้นเป็นกลไกที่สำคัญ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555)



เป้าหมายของการทำงานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานภายในองค์กร มีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมายในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำ จะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ ภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern Leadership) สมชาย เทพแสง ได้กล่าวว่า เป็นรูปแบบของการบริหารที่พัฒนามาจากรูปแบบเดิมในสมัยก่อนได้ถูกนำมาพัฒนาและปรับปรุง เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งยังสร้างความสอดคล้องต่อองค์กรโดยมีการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน (สมชาย เทพแสง, 2556) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน เนื่องจากความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งทางด้านอารมณ์ ความถนัด ความประพฤติ ความสามารถ ทักษะ ความต้องการความแตกต่างทางสังคม ลักษณะนิสัย ที่มีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิง สิ่งเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง 1 ที่กระตุ้นให้แต่ละคนมีพฤติกรรมต่างกัน องค์กรจะอย่างไรเพื่อให้บุคคลเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น และให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี (รัฐพล ศรีกัญญา, 2551) อย่างไรก็ตามการที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน และส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด และนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าหน่วยงาน (วชิรวัชร งามละม่อม, 2559) เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนไว้

1. ขอบเขต

1.1 ด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ของ Louis, A. ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) การควบคุม (Controlling) และ ทฤษฎีประสิทธิผล (Louis, A., 1958) ของ Cherrington, D. ประกอบด้วย คุณภาพของงานที่ได้ทำ (Quality of Work) ปริมาณงานที่ได้ทำ (Quantity of Work) การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Personality Quality Development)

การพัฒนาการจัดการบริหาร (Improvement in Performance of Administration) (Cherrington, D., 1994)

1.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ราย การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน่ ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.3 ด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 - เดือนกันยายน พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทำการทดสอบ หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้ว เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครบถ้วนในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงของ IOC เท่ากับ .892

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวม เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .966

3. การเก็บข้อมูล คือ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ T - test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F - test, (One - way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป หน่วยงานที่สังกัด คือ ฝ่ายผลิต

1. ปัจจัยการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยการบริหาร จัดการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านการวางแผน	4.13	.83	มาก
ด้านการจัดองค์การ	3.96	.96	มาก
ด้านการเป็นผู้นำ	4.13	.79	มาก
ด้านการควบคุม	4.02	.89	มาก



จากผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์การ ในภาพรวมของปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการวางแผน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.13$) ประกอบด้วย มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่พนักงาน ($\bar{X} = 4.24$) สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ ($\bar{X} = 4.22$) มีการกระจายจากแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.08$) มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.06$) และ มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.04$)

ด้านการจัดองค์การ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.96$) ประกอบด้วย หน่วยงานมีการจัดวางบุคลากรให้ตรงตามตำแหน่งและความสามารถ ($\bar{X} = 4.10$) มีการพิจารณาแบ่งงานภายในที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$) จัดบุคลากรเพียงพอต่องาน ($\bar{X} = 3.94$) แบ่งงานย่อยมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ($\bar{X} = 3.88$) และมีการแบ่งงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ด้านการเป็นผู้นำ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.13$) ประกอบด้วย สามารถปฏิบัติตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.30$) มีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน และบุคคลเข้าด้วยกันได้ ($\bar{X} = 4.16$) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.12$) มีการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ ($\bar{X} = 4.06$) และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ด้านการควบคุม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.02$) ประกอบด้วย ผู้บริหารสามารถติดตามควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.10$) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.06$) มีการควบคุมพิจารณาถึงข้อผิดพลาด และจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ($\bar{X} = 3.98$) สามารถสร้างระบบกลไกในการควบคุมติดตามและรายงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.98$) และมีการตรวจสอบการดำเนินการขององค์การให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

2. ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
คุณภาพของงานที่ได้ทำ	4.16	.85	มาก
ปริมาณงานที่ได้ทำ	4.12	.83	มาก
การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล	3.91	.95	มาก
การพัฒนาการจัดการบริหาร	3.92	.91	มาก

จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ภาพมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.03$) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงานที่ได้ทำ ($\bar{X} = 4.16$) ปริมาณงานที่ได้ทำ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการพัฒนาการจัดการบริหาร ($\bar{X} = 3.92$) และการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่แตกต่างกัน จากการศึกษาค้นคว้า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า

หน่วยงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

ปัจจัยการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานมีการศึกษาข้อมูลและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษ จรินทร์ และลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์ ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมของปัจจัยการบริหารจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (กฤษ จรินทร์ และลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์, 2563)

ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการวางแผน จากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับสำคัญมาก เนื่องจากการวางแผนจะต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามความเหมาะสม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษ จรินทร์ และลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์ ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านวางแผน การวางแผนที่ดีนั้น จะทำให้พนักงานทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ชัดเจน ทำให้พนักงานรู้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร เมื่อรับรู้แล้วจะส่งผลพนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (กฤษ จรินทร์ และลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์, 2563)

ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ จากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับสำคัญมาก เนื่องจากการจัดองค์การต้องมีการจัดโครงสร้างให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และต้องสอดคล้องกับ นโยบายของผู้บริหาร โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวดี พิงสุ และชินโสณ วิสิฐนิกิจา ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการธนาคารกรุงศรีอยุธยา จังหวัดอยุธยา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานและมีการแบ่งสายงานอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีการทำความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีการกำหนดปฏิทินการทำงานล่วงหน้า มีการกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบงานแต่ละด้านเป็นส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (สุวดี พิงสุ และชินโสณ วิสิฐนิกิจา, 2561)

ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการเป็นผู้นำ จากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับสำคัญมาก เนื่องจากผู้นำเป็นเรื่องของการพยายามให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลซึ่งผู้บริหารจะต้องจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การเท่าที่ทำได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิราภรณ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ และพวงา จันทระาศ ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้น



ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการนำองค์การ ผู้บริหารมีศักยภาพความเป็นผู้นำขององค์การอย่างเด่นชัดสามารถนำพาองค์การไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างดีเยี่ยม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (จิราภรณ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ และพจนา จันทรภาส, 2558)

ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการควบคุม จากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับสำคัญมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ สามารถให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่องค์การได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นายสุนทร เสงี่ยมพงษ์ ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการควบคุม มีการควบคุมการทำงาน โดยใช้วิธีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้และเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (สุนทร เสงี่ยมพงษ์, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัจจัยด้านการบริหารจัดการและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า หัวหน้าหน่วยงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และหน่วยงานของหัวหน้าหน่วยงาน มีการรับรู้ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่าง จากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน หัวหน้าหน่วยงานควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนงานตามความสามารถและตำแหน่งงานของพนักงาน คอยควบคุมดูแลติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด หัวหน้าหน่วยงานควรมีการวางแผนในการถ่ายทอดกลยุทธ์ของผู้บริหารไปสู่แผนการปฏิบัติงานและการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้พนักงานมีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการจัดองค์การ หัวหน้าหน่วยงานควรมีการจัดวางพนักงานให้ตรงตามตำแหน่งงานและความสามารถของพนักงาน มีการแบ่งงานในหน่วยงานให้ชัดเจนเหมาะสม ควรจัดบุคลากรให้เพียงพอต่องานที่รับผิดชอบ แบ่งงานย่อยมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และมีการแบ่งงานที่ไม่ซ้ำซ้อนเพื่อให้เกิดประสิทธิผล 3) ด้านการเป็นผู้นำ หัวหน้าหน่วยงานควรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในองค์กรได้ทุกหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเชื่อมโยงงานกับเพื่อนร่วมงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ และท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล 4) ด้านการควบคุม หัวหน้าหน่วยงานควรมีการติดตามและควบคุมงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องสามารถควบคุมปัญหาและสามารถแก้ไขปรับปรุง และมีการตรวจสอบการดำเนินการขององค์การให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีบทบาทการควบคุมองค์กรที่พอเหมาะไม่ควรมีการควบคุมที่เข้มงวดจนเกินไป เนื่องจากองค์กรที่ประสบความล้มเหลวมักเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่

ไว้ประสิทธิภาพแต่ในทางกลับกัน คือ มีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษ จรินทร์ และ ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์. (2563). การบริหารจัดการองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 1-15.
- จิตตรา มูลเพชร. (2564). แนวทางการจัดการสมัยใหม่ที่มีผลต่อการดำเนินการ กรณีศึกษา องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราภรณ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ และพจนา จันทระภาส. (2558). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้นในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รัฐพล ศรีกัญญ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์ รัชดาภิเษก. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2(1), 1-28.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). หนังสือ แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ : รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่ LEARNING. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 10(19), 34-45.
- สุนทร เสี่ยงพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). ใน สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุวดี พิงสุ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2561). ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการธนาคารกรุงศรีอยุธยา จังหวัดอยุธยา. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(1), 90-95.
- Cherrington, D. (1994). Organizational behavior: the management of individual and organizational performance. Boston: Allyn and Bacon.
- Louis, A. (1958). Management and organization. New York: McGraw-Hill Inc.