

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อรูปแบบการจัดการองค์การและ
การประเมินประสิทธิภาพของตนเองของพนักงานเพื่อปรับรูปแบบองค์การให้แข่งขันได้
ภายใต้ความไม่แน่นอนทางธุรกิจในยุคดิจิทัล:
กรณีศึกษา บริษัททริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด

SURVEY OF EMPLOYEE OPINIONS ON ORGANIZATIONAL MANAGEMENT MODELS
AND SELF-ASSESSMENT OF EMPLOYEES TO ADJUST THE ORGANIZATION MODEL
TO COMPETE UNDER THE BUSINESS UNCERTAINTY IN THE DIGITAL AGE
:THE CASE STUDY OF TRIPPLE S (THAILAND) CO., LTD.

นิสาชล ยืนยง¹ และ ชินโสณ วิสิษฐนิติกิจา¹

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Nisachon Yuenyong¹ anv Chinnaso Visitnitikija¹

¹Graduate School KasemBundit University

Received: July 23, 2020; Revised: December 28, 2020; Accepted: January 11, 2021)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อรูปแบบการจัดการองค์การและการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินประสิทธิภาพตนเองของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 3) สร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการจัดการองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรคือพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการองค์การอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.92$) และระดับความคิดเห็นการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์รูปแบบการจัดการองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.160 + .256 \text{ ทักษะ} + .194 \text{ ค่านิยมร่วม} + .139 \text{ โครงสร้าง} + .126 \text{ ระบบ}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .305 \text{ ทักษะ} + .250 \text{ ค่านิยมร่วม} + .161 \text{ โครงสร้าง} + .161 \text{ ระบบ}$$

คำสำคัญ: การจัดการองค์การ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This study aimed to study 1) the level of employee opinion on the organizational management model and the evaluation of employees' performance of Triple S (Thailand) Co., Ltd., 2) compare views on the self-efficacy assessment of employee classified by personal information, 3) create forecasting equation for organizational management model that affects employee performance. The population was 200 Triple S (Thailand) Co., Ltd. employees using questionnaires as a study tool. The collected data were processed using percentage, mean, t-test, variance analysis (One way ANOVA), and multiple regression analysis.

The study found that the organizational management model's level of opinion was significant ($\bar{x} = 3.92$), and the view on the evaluation of the employees' performance was high ($\bar{x} = 3.89$). The personal difference in terms of gender, age, marital status, education level, and average monthly income was no different on performance evaluation. The employees with different work experience had different opinions on the assessment of Triple S (Thailand) Co., Ltd. with statistical significance at the .05 level. The organizational management model forecasting equation affecting the performance of employees was

Forecasting equations in raw scores

$$Y = 1.160 + .256 \text{ skills} + .194 \text{ shared value} + .139 \text{ structure} + .126$$

systems or

$$Y = 1.160 + .256 (X6) + .194 (X7) + .139 (X2) + .126 (X3)$$

Forecasting equations in standard form

$$Z = .305 \text{ skills} + .250 \text{ common values} + .161 \text{ structures} + .161 \text{ systems}$$

or

$$Z = .305 (X6) + .250 (X7) + .161 (X2) + .161 (X3)$$

Keywords: Organization management, Operational efficiency

บทนำ

การบริหารจัดการเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรธุรกิจประเภทใด หรือจะเป็นองค์กรขนาดเล็กที่ผู้ประกอบการเป็นผู้ดูแลเพียงคนเดียว จนถึงองค์กรขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างและระบบสลับซับซ้อนแล้วแต่ต้องอาศัยการจัดการหรือการบริหารในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งสิ้นในการบริหารจัดการ องค์กรนั้นว่ามีความสำคัญ ซึ่งมีแนวคิดที่เรียกว่า ปัจจัย 7 ประการ หรือ The Mckinsey's 7S ประกอบด้วยปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) รูปแบบหรือ การนำของผู้บริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared value) ปัจจัย

7 ประการนี้มีความเชื่อมโยงกันและกันทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพได้ เมื่อองค์การมีประสิทธิภาพ จะแสดงถึงความสำเร็จขององค์การเช่นเดียวกัน (Witcher and Chau, 2010) ปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องมีหลักการบริหารและการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ในการบริหารงานนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารจัดการแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจ องค์การ พนักงาน และการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการจัดการคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ การทำงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายในขณะเดียวกันก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งประกอบขึ้นจากปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหลายๆ ด้าน และปัจจัยต่างๆ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ

ปัจจุบันผู้บริหาร บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบธุรกิจ เทรดดิ้ง ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำหาย และการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่ยยาก และซับซ้อน ต้องเจอกับสภาพการแข่งขันจากคู่แข่ง ทั้งตลาดภายในประเทศ และบริษัทตัวแทนใหม่ๆ ทั้งถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มากมาย อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว แบบไม่คาดคิดภาวะวิกฤติทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเหล่าผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องมีการวางแผน เพื่อกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ การพัฒนาระบบ รวมถึงการจัดองค์การ โดยจัดโครงสร้างองค์การ การฝึกฝนทักษะการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุได้ตามเป้าหมาย ของบริษัทฯทั้งหมดนี้ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์ และศิลป์แสวงหาโอกาสและความได้เปรียบให้เกิดขึ้นแก่องค์การที่ตนเองรับผิดชอบ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการองค์การและการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการจัดการองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทริปปี้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของบริษัท ทริปปี้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 300 คน แต่ไม่สามารถสำรวจได้ทุกคน จึงใช้การสุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 171.43 ราย ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ (e) 0.05 แต่ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยการจัดการองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปปี้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด คือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยมีกระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

2.1 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญการจัดการองค์การของบริษัท ทริปปี้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ตามกรอบแนวคิดการจัดการ The Mckinsey's 7S ซึ่งมีจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) (2) โครงสร้าง (Structure) (3) ระบบ (System) (4) รูปแบบหรือการนำของผู้บริหาร (Style) (5) บุคลากร (Staff) (6) ทักษะ (Skill) (7) ค่านิยมร่วม (Shared value) โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามแบบ ลิเคอร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 = สำคัญมากที่สุด, ระดับ 4 = สำคัญมาก, ระดับ 3 = สำคัญปานกลาง, ระดับ 2 = สำคัญน้อย, ระดับ 1 = สำคัญน้อยที่สุด การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 = น้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปปี้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ตามกรอบแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และโพลแมน (Plowman) ซึ่งมีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณ (3) ด้านเวลา (4) ด้านค่าใช้จ่าย โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามแบบ ลิเคอร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการ

กำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 = สำคัญมากที่สุด, ระดับ 4 = สำคัญมาก, ระดับ 3 = สำคัญปานกลาง, ระดับ 2 = สำคัญน้อย, ระดับ 1 = สำคัญน้อยที่สุด การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 = น้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อหาค่า IOC (จะมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 เท่านั้น) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ออกมาเท่ากับ .968 ซึ่งมากกว่า 0.67 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเป็นแบบสอบถามได้

2.2 นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach (1984, อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยบัญชา, 2548) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.968

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความคิดเห็นต่อการจัดการองค์การในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
การจัดการองค์การ	0.958
ด้านกลยุทธ์	0.832
ด้านโครงสร้าง	0.854
ด้านระบบ	0.844
ด้านรูปแบบหรือการนำของผู้บริหาร	0.889
ด้านบุคลากร	0.865
ด้านทักษะ	0.812
ด้านค่านิยมร่วม	0.831
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.931
ด้านคุณภาพของงาน	0.837
ด้านปริมาณงาน	0.803
ด้านเวลา	0.800
ด้านค่าใช้จ่าย	0.848
ภาพรวม	0.968

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองและอธิบายทำความเข้าใจวิธีการกรอกข้อมูลลงในแบบสอบถามกับหัวหน้าแผนก พนักงานทุกคนที่ได้รับแบบสอบถาม และได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2562 - กุมภาพันธ์ 2563 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนร้อยละร้อย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และนำผลที่ได้มานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ในส่วนที่ 1-3 ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 111 คน (ร้อยละ 56) อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 34.5) สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 99 คน (ร้อยละ 49.5) ระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6 (ปวช.หรือเทียบเท่า) จำนวน 69 คน (ร้อยละ 34.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 73 คน (ร้อยละ 36.5) ประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน (ร้อยละ 31) และจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อรูปแบบการจัดการองค์การและการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อรูปแบบการจัดการของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบการจัดการองค์การของ บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด

ความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการองค์การของ บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รูปแบบการจัดการองค์การ	3.92	0.51	มาก
1. ด้านรูปแบบหรือการนำของผู้บริหาร	4.16	0.72	มาก
2. ด้านกลยุทธ์	3.98	0.56	มาก

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบการจัดการองค์การของ
บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการองค์การของ บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ด้านค่านิยมร่วม	3.88	0.64	มาก
4. ด้านโครงสร้าง	3.87	0.57	มาก
5. ด้านระบบ	3.87	0.63	มาก
6. ด้านบุคลากร	3.84	0.64	มาก
7. ด้านทักษะ	3.82	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการองค์การ
ของบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
 3.92 (S.D. = 0.51) และรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย ได้แก่ ด้านรูปแบบหรือการนำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.72) ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย
 3.98 (S.D. = 0.56) ด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.64) ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย 3.87
 (S.D. = 0.57) ด้านระบบ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.63) ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.64)
 และด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินประสิทธิภาพของ
ตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด

การประเมินประสิทธิภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.91	0.49	มาก
ด้านเวลา	3.96	0.56	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	3.91	0.54	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.91	0.57	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.87	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91
 (S.D. = 0.49) และรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.56) ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.54) ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.57) และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินประสิทธิภาพตนเองของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินประสิทธิภาพตนเองของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการเปรียบเทียบการประเมินประสิทธิภาพตนเองของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	Sig.	ผลการทดสอบ
1. เพศ	.518	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	.676	ไม่แตกต่าง
3. สถานภาพครอบครัว	.348	ไม่แตกต่าง
4. ระดับการศึกษา	.555	ไม่แตกต่าง
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.455	ไม่แตกต่าง
6. ประสบการณ์การทำงาน	.000 *	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ที่มีความแตกต่างในการประเมินประสิทธิภาพตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างในการประเมินประสิทธิภาพของตนเอง

3. การสร้างสมการพยากรณ์การจัดการองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ปัจจัยการจัดการองค์การ		
1. ด้านกลยุทธ์ (X1)	.442	2.265
2. ด้านโครงสร้าง (X2)	.310	3.227
3. ด้านระบบ (X3)	.328	3.049
4. ด้านรูปแบบหรือการนำของผู้บริหาร (X4)	.527	1.898
5. ด้านบุคลากร (X5)	.381	2.625
6. ด้านทักษะ (X6)	.402	2.485
7. ด้านค่านิยมร่วม (X7)	.460	2.176

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.310 - 0.527 และ VIF มีค่าระหว่าง 1.498 - 3.186 โดยค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงถือได้ว่าเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ ไม่เกิดปัญหาตัวแปรต้นสัมพันธ์กันมาก (Multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 (กัลยา วานิชย์ปัญญา, 2556)

ตารางที่ 6 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละความผันแปร
1	ด้านทักษะ (X6)	.679	.461	46.1%
2	ด้านทักษะ (X6) ด้านค่านิยมร่วม (X7)	.736	.541	54.1%
3	ด้านทักษะ (X6) ด้านค่านิยมร่วม (X7) ด้านโครงสร้าง (X2)	.754	.563	56.3%
4	ด้านทักษะ (X6) ด้านค่านิยมร่วม (X7) ด้านโครงสร้าง (X2) ด้านระบบ (X3)	.760	.578	57.8%

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าด้านทักษะ (X6) เป็นตัวแปรแรกที่น่าเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 46.1

ตัวแปรที่น่าเข้าลำดับที่สอง ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม (X7) สามารถอธิบายความผันแปรของความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 54.1

ตัวแปรที่น่าเข้าลำดับที่สาม ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (X2) สามารถอธิบายความผันแปรของความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 56.3

ตัวแปรที่น่าเข้าลำดับที่สี่ ได้แก่ ด้านระบบ (X3) สามารถอธิบายความผันแปรของความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 57.8

ตารางที่ 7 แสดงค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรูปเบิล เอส (ประเทศไทย) จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	P
สมการถดถอย	28.592	4	7.148	66.860	0.000
ความคลาดเคลื่อน	22.847	195	.107		
รวม	49.439	199			

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรูปเบิล เอส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร ด้านทักษะ (X6) ด้านค่านิยมร่วม (X7) ด้านโครงสร้าง (X2) และด้านระบบ (X3) สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรูปเบิล เอส (ประเทศไทย) จำกัดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. b	β	t	P
1. ด้านทักษะ (X6)	.256	.058	.305	4.411	.001
2. ด้านค่านิยมร่วม (X7)	.194	.053	.250	3.685	.000
3. ด้านโครงสร้าง (X2)	.139	.067	.161	2.078	.039
4. ด้านระบบ (X3)	.126	.061	.161	2.052	.042
ค่าคงที่ (Contact) = 1.160					

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรูปเบิล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านทักษะ (X6) ด้านค่านิยมร่วม (X7) ด้านโครงสร้าง (X2) และด้านระบบ (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) คือ .256, .194, .139 และ .126 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คือ .305, .250, .161 และ .161 ตามลำดับ โดยเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรูปเบิล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.160 + .256 \text{ ทักษะ} + .194 \text{ ค่านิยมร่วม} + .139 \text{ โครงสร้าง} + .126 \text{ ระบบ}$$

หรือ

$$Y = 1.160 + .256 (X6) + .194 (X7) + .139 (X2) + .126 (X3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .305 \text{ ทักษะ} + .250 \text{ ค่านิยมร่วม} + .161 \text{ โครงสร้าง} + .161 \text{ ระบบ หรือ}$$

$$Z = .305 (X6) + .250 (X7) + .161 (X2) + .161 (X3)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อรูปแบบการจัดการองค์การของ บริษัท ทริปเปิ้ล เอส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการ ประเมินความเห็นของพนักงานต่อบริษัท ได้แก่ งานวิจัยของ ศักดิ์ณรงค์ ชูสุจิเรข (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงานของบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) งานวิจัยของ พุทธิลักษณ์ มณีพรรณ และบังอร ศรีพานิชกุลชัย (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารองค์การของบริษัทฟาร์มสุกรจำกัด จังหวัดนครพนม งานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท ชันโซอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด และงานของ ณิชพล งามธรรมชาติ (2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานมีระดับ ความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพการ ทำงานของตนเองอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการจัดการองค์การสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้เห็นว่า บริษัทควรทำการประเมินระดับความพึง พอใจของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้ได้ประเด็นที่องค์กรควรปรับปรุงตามความเห็นของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำประเด็นปัญหาของบริษัทที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข มาเป็น โฉมทัศน์ในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขวัญใจ สุตรัก. (2553). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กขององค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเปิ้ลกรุ๊ป.

- ฤทัยรัตน์ แสนศิลา. (2557). ปัจจัยด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมือง
อาเซียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธรรม พงศ์สำราญ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวิวัฒน์พาณิชย์ จำกัด.
- Gary Dessler. (2020). **Human Resource Management**. (16th ed.). Typeset in Times
NRMT Pro by SPi Global. Malaysia: Pearson.