

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต
บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

นางสาววิไลพร ภูษาคุเพชร



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Related to the Effectiveness in the Production Department of
ST Industrial Company Limited**

Miss Wilaiporn Pootardphet



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements For
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science


Sukhothai Thammathirat Pen University


2016


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ฝ่ายการผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาววิไลพร ภูธาดุเพชร
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รามิ อิติชัยกุล)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาววิไลพร ภูธาดุเพชร **รหัสนักศึกษา** 2583001827 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด และ (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 1,050 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกระบวนการในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และลักษณะงาน และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด คือ บริษัทควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาการทำงาน of พนักงาน และให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานโดยวิธีที่ปลอดภัยที่สุด

คำสำคัญ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด พนักงานฝ่ายการผลิต

Independent Study title: Factors Related to the Effectiveness in the Production Department of ST Industrial Company Limited

Author: Miss Wilaiporn Pootardphet; **ID:** 2583001827; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the Factors related to the Effectiveness of the ST Industrial Co., Ltd. manufacturing staffs' operation; (2) to study the factors effecting the operation and performance of ST Industrial Co., Ltd. manufacturing staff; and (3) to suggest the solutions which can improve the quality and performance of ST Industrial Co., Ltd. manufacturing staffs' operation.

The population is 1,050 staffs from ST Industrial Co., Ltd. After applied Taro Yamane, the sample size obtained is 290. A questionnaire was a tool used to collect the data which were analyzed by descriptive statistics: percentage, mean, standard deviation, and Chi Square.

The result of this research were mentioned as follow: (1) in term of the performances of ST Industrial Co., Ltd. manufacturing staffs' operation was mostly at high level, followed by the responsible job, the operating process and the relationship in the organization. On the other hand, in term of the working environments and the opportunities and the success of work were at medium level. (2) The factors that effected the ST Industrial Co., Ltd. Manufacturing staffs' performance operation was mostly at high level, followed by the work quality, the cost effective/economical, the achievement/success of objective, the satisfaction and the work quantity, respectively. (3) The solutions which improve the performance and quality of ST Industrial Co., Ltd. manufacturing staffs' operation are the company should be fair when considering on the employee work, and officers employees a better understanding of accident prevention to make sure that employees work in the safest way as possible.

Keywords: Performance of the operation, ST Industrial Company Limited, Production staff

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์และการให้ความสนับสนุนหลายฝ่าย

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้จัดการฝ่ายและพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัดทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือ ช่วยสนับสนุน ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางดำเนินงาน บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการผลิตและเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มากก็น้อย

วิไลพร ภูษาคูเพชร

สิงหาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	6
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	11
การบริหารงานของฝ่ายผลิต บริษัท เอที อุตสาหกรรม จำกัด	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	33
รูปแบบการศึกษา	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด	40
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด	44
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	47
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ	56
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปการศึกษา	57
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	67
ก ผลการทดสอบความเที่ยงตรง (IOC)	68
ข แบบสอบถาม	72
ประวัติผู้ศึกษา	79

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 39
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ 41
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน 41
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านกระบวนการในการทำงาน 42
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 43
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 44
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านปริมาณงาน 45
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านคุณภาพงาน 45
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ 46
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความคุ้มค่า/ ประหยัด 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความพึงพอใจ	47
ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ในภาพรวม	48
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	49
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	50
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	51
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ..	52
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	53
ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	54
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	55



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหาร เอสที อุตสาหกรรม จำกัด	18
ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการผลิตกระเป่า	20



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การในปัจจุบันอันจะสร้างให้เกิดความสามารถในการแข่งขันที่ทำให้พนักงานในองค์การต่างๆต้องทำงานอย่างมีคุณภาพทุ่มเทและสร้างคุณค่าแก่ธุรกิจเพื่อที่องค์การจะสามารถอยู่ได้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่และการเติบโตขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคตตลอดจนช่วยสร้างสมรรถนะความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขันหลายองค์การจึงมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แสวงหาแนวทางปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

องค์การกับพนักงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันฉะนั้นในการทำงานเพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จนอกเหนือจากวิธีการบริหารจัดการในด้านการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่างๆลงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในองค์การเป็นกำลังสำคัญ (เจริญ วัชรรังสี, 2545) กล่าวว่าคุณภาพของคนในองค์การเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากบุคคลเป็นผู้ดำเนินการทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุคิพ (Material) และการจัดการ (Management) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ้องค์การ นอกจากนี้บุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถมีจิตสำนึกที่ดีมีแนวความคิดที่ถูกต้องมีทัศนคติที่ดีต่อ้องค์การมีความเต็มใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ที่้องค์การกำหนดนั้นหมายถึงว่าพนักงานในหน่วยงานต่างๆภายใน้องค์การต้องมีพฤติกรรมการทำงานในทุกๆด้านที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีส่วนในการทำให้การดำเนินงานของ้องค์การสำเร็จตามเป้าหมาย อาทิเช่นพนักงานจะต้องประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะต้องมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งมีวิจารณญาณในการตัดสินใจได้นอกจากนี้พนักงานจะต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและมี

ส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพให้กับสินค้าและบริการมีการทำงานเป็นทีมที่ดีรวมถึงการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร โดยพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญาที่มีอยู่ในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในทุกสถานการณ์การที่จะทำให้นักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีให้กับองค์กรได้นั้น

องค์กรจะต้องมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานและสามารถสนองตอบต่อความต้องการของพนักงานด้วยเช่นกันเพราะบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรเพื่อสร้างความรู้สึกที่มั่นคงให้แก่พนักงานเพราะนอกจากจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแล้วยังจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานในอันที่จะเพิ่มพูนความจงรักภักดีในหน่วยงานและผลสุดท้าย คือ การเพิ่มผลผลิตและการบริการในองค์กรต่อไป

บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เป็นบริษัทที่ก่อตั้งในประเทศไทยในปี 2551 เพื่อดำเนินงานในด้าน ผลิตภัณฑ์เพื่อการส่งออกให้กับยี่ห้อ Samsonite ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 1,050 คน โรงงานตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง บริษัทฯ จึงได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจนเห็นการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจนในระยะเวลาที่ผ่านมาโดยมียอดการผลิตและส่งออกเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งบริษัทฯ มีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาในทุกๆ ด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยทางบริษัทฯ ได้มีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและให้พนักงานมีระเบียบวินัยในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันทางบริษัทฯ ก็มีการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น การให้โบนัส การจ่ายค่ารักษาพยาบาล แต่ทางบริษัทฯ ยังพบว่าพนักงานยังมีการขาดงาน การมาสายและการลาออกของพนักงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อมีการลางานหรือลาออกก็จะทำให้เกิดการล่าช้าในการผลิตและไม่สามารถส่งออกได้ตามเป้าที่วางไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฝ่ายผลิตของ บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของฝ่ายผลิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใดและอิทธิพลใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

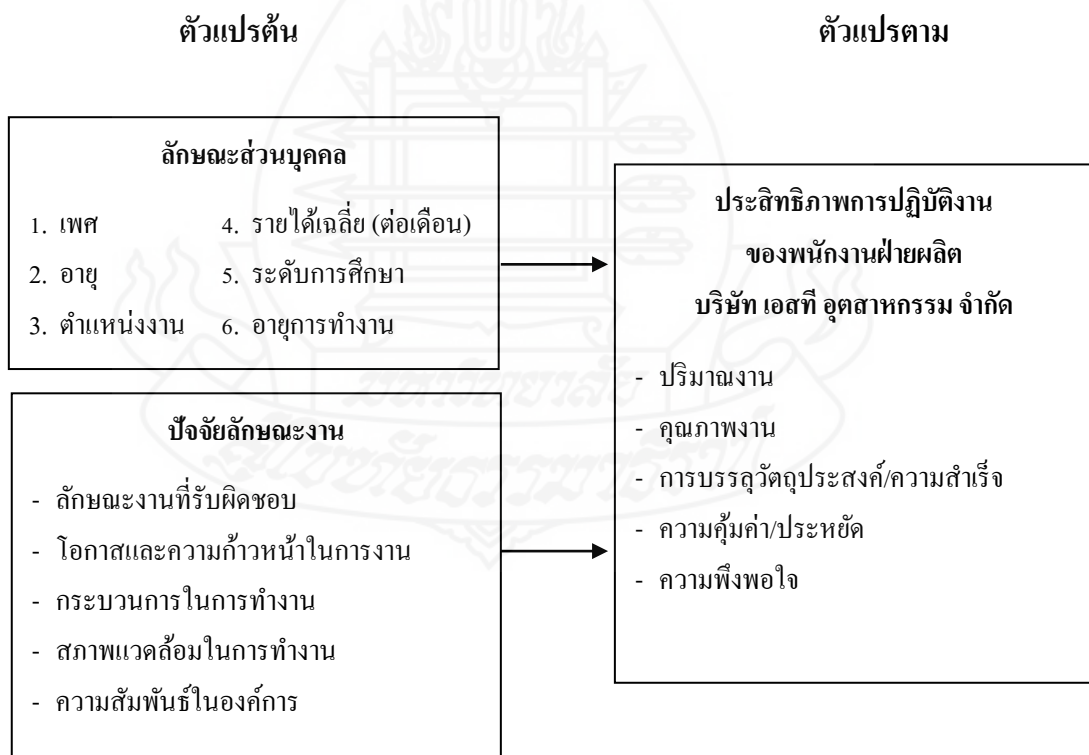
2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด อยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (2) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน (3) กระบวนการในการทำงาน (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (5) ความสัมพันธ์ในองค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 1,050 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตและระดับหัวหน้าฝ่าย โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1969) แบบทราบประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 290 คน

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามระยะเวลาที่กำหนดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

6.2 **พนักงาน** หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายการผลิตที่ปฏิบัติงานใน 7 แผนก ประกอบด้วย แผนกจัดเตรียม แผนกตัด แผนกเย็บ แผนกโครงเหล็ก แผนกตอก แผนกตรวจสอบคุณภาพ และแผนกแพ็คเกจ

6.3 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

6.4 **ปัจจัยลักษณะงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอส ที อุตสาหกรรม จำกัด ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในการงาน กระบวนการในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อให้ผู้บริหารฝ่ายผลิตสามารถไปปรับปรุงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

7.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิตในการศึกษาขยายผลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิตของบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวความคิดและสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยประเด็นทบทวนมีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. การบริหารงานฝ่ายผลิตของ บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นความต้องการของเจ้าของ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้ประกอบการ เป็นอย่างยิ่งเพราะการมีประสิทธิภาพการทำงานนั้นหมายถึง ศักยภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่มีคุณภาพสามารถทำงานให้เกิดผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงธุรกิจจะทำให้เพิ่มผลผลิตได้อย่างดีมีผู้ทรงคุณวุฒิให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้พอจะประมวลมาเป็นตัวอย่างได้ ดังนี้

สุนิสา สงบเงียบ (2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็วถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับเจษฎา นิลโสภา (2552: 29) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้ว่าหมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งกรณีของอนงเขาพลูเพิ่ม (2552: 71) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบกลางลงในขณะที่

พยายามเพิ่มความเร็วและความราบเรียบซึ่งไม่แตกต่างกับกรณีของปีเตอร์สันและโพลแมน (Plowman & Peterson, 1989: 325 อ้างถึงในสมชาย เรืองวงษ์, 2552: 17) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมียุทธศาสตร์สูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

ปิยะวัฒน์ จารุชนรัตน์กุล และอุทัย สนวนกุล (2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบ การลงมือปฏิบัติที่พยายามเพิ่มความเร็วและความราบเรียบ

นภดล ร่มโพธิ์ (2557) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพในวงการธุรกิจหรือการจัดการที่ได้รับ ผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพ ที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคม

ลัดดา เตมีร์ (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานของ องค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมาก น้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้ แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมาก น้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพ จึง หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

วุฒิพงษ์ ยศธาสโรดม (2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้ มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่าย ขึ้นกว่าเดิม 2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

สมิต สัจฉกร และอลงกรณ์ มีสุทธา (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุ เป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับ ผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ระดับของพฤติกรรมหรือความพึงพอใจของบุคคล ที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุดภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และสำหรับการศึกษา ในครั้งนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยความเร็ว ถูกต้องและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.2 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวัดจากความรู้สึกพึงพอใจดังที่ สตรีศักดิ์ สิทธิถาวรทรัพย์ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ยอดการผลิตตกต่ำในองค์กรธุรกิจต่างๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยหรือมาทำงานแต่ทำไม่ดีไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจาก ความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ธุรกิจในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขนโยบายการบริหารเมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน
3. เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
4. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
5. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากกล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานระดับสูงย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดหาองค์ประกอบต่างๆ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานและเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานและองค์การมีดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์และความสามัคคีให้มีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างวินัยที่ดีอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีต่อองค์การมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเอง

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะพบว่า บุคลากรในองค์การมีส่วนสำคัญอย่างสูงในการบริหารจัดการปัจจัยนำเข้าของการผลิตในขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตหรือผลของการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุดย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์การนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างการผลักดันชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ความสำคัญของบุคลากรที่องค์การต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานไม่ลดต่ำลงหรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ชาคริต ศรีขาว (2551: 23) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สรศักดิ์ สิทธิธาวรทรัพย์ (2553: 32-36) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถิติปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ ขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหารความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ การจัดการ

สายรุ้ง บุบผาพันธ์ (2554) ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลใน การปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ แต่ละบุคคลซึ่งได้แก่ (1) กิจกรรมในงานและนอกงาน (2) การรับสถานการณ์ (3) ระดับความปรารถนา (4) กลุ่มอ้างอิง (5) เพศ (6) ภูมิหลังทางวัฒนธรรม(7) การศึกษา (8) ประสบการณ์ (9) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” มีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพนั้น อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล หรือที่เรียกว่าปัจจัยภายใน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และปัจจัยภายนอกขึ้นกับ ปริมาณงาน คุณภาพงาน การบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ ความคุ้มค่า/ประหยัด ความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นตัวกำหนดให้การทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน กระบวนการในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพหรือเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากรและทุกคนพึงพอใจ โดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุด ไม่ว่าจะยุคใดสมัยใด การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองนั้น คนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ว่าคนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน ฉะนั้นการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ ดังต่อไปนี้

สายรุ้ง นุบผาพันธ์ (2554: 25) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติปัญญา การศึกษาและบุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยลักษณะส่วนบุคคลจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรที่ต่างกันออกไปซึ่งสอดคล้องกับสมชาย เรืองวงษ์ (2552: 19-20) ได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติและเผ่าพันธุ์
2. Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจมาจากการศึกษาอบรมและสั่งสมประสบการณ์
3. Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

โดยสอดคล้องกับความคิดเห็นของสตีร์ส (Steers, n.d. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

สรุปได้ว่าจากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน กับปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน กระบวนการในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

2.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้มีผู้ให้ความหมายและนิยามไว้ดังต่อไปนี้

สรศักดิ์ สิทธิถาวรทรัพย์ (2553) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำมีความหมายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ซึ่งต่างกับแนวคิดของ อนงเขษ พูลเพิ่ม (2552) ซึ่งได้กล่าวว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในการบังคับบัญชาของงานใดงานหนึ่งหรือได้รับมอบหมายงานว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง หน้าที่หลักหน้าที่รองและความสัมพันธ์กับสายงานอื่นๆ ภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 6 ประการ ได้แก่

1. การวางแผนและการจัดระบบงาน (ความมีวิสัยทัศน์ความสามารถในการคาดการณ์กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)
2. ความรับผิดชอบ (การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)
3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรอบรู้ในงานเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน)
4. ความอดุสาหะ (ความขยันหมั่นเพียรตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา)
5. การรักษาวินัย (การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเคารพกฎระเบียบต่างๆ)
6. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับหน้าที่ (การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของหน่วยงาน)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ คือ การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยลักษณะของงานเป็นงานที่มีนโยบาย เป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้อง มีความต่อเนื่องและมีมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คำนึงกับเวลาที่ทุ่มเทเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

สตรัคคี ลิททิธวารทรัพย์ (2553: 73) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น หมายถึง การมีตำแหน่งงานที่สำคัญทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุม น้อยลงและสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคนและเป็นทางหนึ่ง ที่แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการทำงานสังคม ถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงฐานะ บุคคลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายรุ้ง บุษพาพันธ์ (2554: 13) กล่าวว่า องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมทั้งกรณีของฮอลล์เลอร์ (Haller, 1997 อ้างถึงในสมชาย เรืองวงษ์, 2552: 7) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การมี โอกาสได้ตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนี้มาจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพศชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลง เมื่อมีอายุมากขึ้น ซึ่งไม่แตกต่างกับกรณีของวาร์เรนและวาร์เรน (Warren & Warren, 1971 อ้างถึงใน สมชาย เรืองวงษ์, 2552: 31) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ความรู้ทางด้าน พฤติกรรมศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเน้นวิธีประสานความต้องการ ความก้าวหน้าของบุคคล เข้ากับความต้องการความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ การที่บุคลากรใน หน่วยงานได้รับเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ รวมถึงการมี โอกาสได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา คุงานหรือศึกษาต่อ เพิ่มพูนวิทยฐานะและวุฒิสูงขึ้นเพื่อนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความ ภาคภูมิใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 กระบวนการในการทำงาน

ลิททิธศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2559) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ไว้ว่า เป็นการวางแผนการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารภายใน ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย

นภคล ร่มโพธิ์ (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการทำงานไว้ว่า เป็นการวางแผนของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีการสื่อสารให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระบบงานและ แผนงานในแต่ละขั้นตอนก่อนการมอบหมายงานให้ลงมือปฏิบัติงานจริง

ลัดดา เตมีร์ (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการทำงานไว้ว่า เป็นการกระจายงานออกไปยังแผนกต่างๆ ตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนงานที่วางไว้ของผู้บริหาร โดยในแผนกต่างๆ ก็จะมีหัวหน้าทีมในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและคอยแก้ปัญหาไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้

ปิยะวัฒน์ จารุชนรัตน์กุล และอุทัย สนวนกุล (2559) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการทำงานไว้ว่า เป็นการวางแผนการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารภายในระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยจะต้องมีการวางแผนของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีการสื่อสารให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระบบงานและ แผนงานในแต่ละขั้นตอนก่อนการมอบหมายงานให้ลงมือปฏิบัติงานจริง อีกทั้งจะต้องมีหัวหน้าทีมในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและคอยแก้ปัญหาไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป กระบวนการทำงาน เป็นการวางแผนการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระบบงานและแผนงานในแต่ละขั้นตอนก่อนการมอบหมายงานให้ลงมือปฏิบัติงานจริง โดยฝ่ายผลิตจะมีการกระจายงานออกไปยังแผนกต่างๆ ตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนงานที่วางไว้ โดยในแผนกต่างๆ ก็จะมีหัวหน้าทีมในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและคอยแก้ปัญหาไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้น

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปิยะวัฒน์ จารุชนรัตน์กุล และ อุทัย สนวนกุล (2559) กล่าวว่า อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานสภาพการทำงานที่ดีและสถานที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับองค์การและความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์การด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายรุ้ง นุบผาพันธ์ (2554: 39) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่รอบงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์ทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่กับงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์ทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีไม่มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยพนักงานอาจไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งไม่แตกต่างกับของ

สรศักดิ์ สิทธิถาวรทรัพย์ (2553: 74) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะกระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพราะต้องการความสะอาดสบายทางร่างกาย นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงานด้วย เช่น ถ้าทำงานในสถานที่ที่มีมลพิษนานๆ หรือมีเสียงก้องตลอดเวลา ก็อาจทำให้ตาหรือหูเสียไปในอนาคตได้ด้วย ดังนั้น หากสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานก็ย่อมจะลดลงเป็นธรรมดา

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน เพื่อความคล่องตัวทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาขอรับบริการ หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจโดยตรง อีกทั้งพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพราะต้องการความสะอาดสบายทางร่างกาย นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงานด้วย เช่น ถ้าทำงานในสถานที่ที่มีมลพิษนานๆ หรือมีเสียงก้องตลอดเวลา ก็อาจทำให้ตาหรือหูเสียไปในอนาคตได้ด้วย ดังนั้น หากสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานก็ย่อมจะลดลงเป็นธรรมดา

2.5 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร

บุคลากรในบริษัทส่วนใหญ่ประกอบไปด้วยผู้บริหารและพนักงานบุคลากรเหล่านี้มีอารมณ์ความรู้สึกความต้องการที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าบริษัทจะมีสายงานบังคับบัญชา แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งก็ตาม แต่สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งก็คือ ความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในบริษัทเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดต่างๆ ดังนี้

เจษฎา นิลโสภ (2552) ได้กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญคือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้สิ่งจูงใจ การประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การใช้ความเป็นกันเอง การใช้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสมของงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระหว่างพนักงานด้วยกันเอง หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง รวมไปถึงความสัมพันธ์กับองค์กรซึ่งสะท้อนให้เห็นการทำงานของคนในองค์กรที่มี

หรือไม่มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันองค์กรทางธุรกิจจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแค่สินค้าและบริการ แต่ต้องมาจากความร่วมมือของคนในองค์กร การจัดการสร้างความผูกพันระหว่างคนกับองค์กร

ปิยะวัฒน์ จารุชนรัตน์กุล และอุทัย สนวนกุล (2559) พนักงานที่เกิดความผูกพันทุ่มเทมีลักษณะคือ พนักงานจะมีผลิตภาพ มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร และเกิดความรู้สึกเหมือนว่าตนเป็นเจ้าขององค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีความสามารถในการแข่งขัน ช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กร และสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2559) นิยามความผูกพันทุ่มเทของพนักงานว่าเป็นเสมือนทัศนคติทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร และต่อค่านิยมขององค์กร

นภดล ร่มโพธิ์ (2557) ได้นิยามถึงความผูกพันทุ่มเทว่าเป็นสิ่งที่ผสมผสานกับระหว่างพันธะสัญญา (Commitment) ความจงรักภักดี (Loyalty) ผลิตภาพ (Productivity) และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership)

ลัดดา เตมีร์ (2556) กล่าวถึง ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานพึงพอใจในงานของตน และรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง ภายใต้อุปสรรคที่ว่า พนักงานรู้สึกมีความสุข และเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงผู้จ้างรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่พนักงานได้ส่งมอบให้ การที่พนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเท พนักงานจะมีความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และส่งมอบงานที่มีประสิทธิภาพ ยิ่งไปกว่านั้นคือ พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันทุ่มเท และตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรไปอย่างยืนยาว

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานที่มีอารมณ์ความสนใจความต้องการที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าบริษัทจะมีสายงานบังคับบัญชา แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งก็ตาม แต่สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งก็คือ ความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในบริษัท อีกทั้งการมีพันธะสัญญาต่อองค์กร มีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกด้าน และมีความตั้งใจอยู่กับองค์กร เห็นได้ว่าความผูกพันทุ่มเทที่พนักงานมีต่อองค์กรจะกล่าวถึงทัศนคติ อารมณ์ และความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยมีได้มุ่งไปที่บทบาทหน้าที่หรือความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. การบริหารงานฝ่ายผลิตของ บริษัท เอที อุตสาหกรรม จำกัด

ลักษณะงานของบริษัท เอที อุตสาหกรรม จำกัด เป็น โรงงานผลิตกระเป๋าเดินทางให้กับบริษัทชั้นนำที่มีสินค้าส่งขายไปทั่วโลกในหลายประเทศ ในอเมริกา ยุโรป และเอเชีย โดยได้ทำการผลิตตามคำสั่งซื้อของเจ้าของสินค้า เริ่มต้นด้วยการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ ผ่านกระบวนการผลิตจนถึงส่งมอบสินค้าโดยประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

บริษัทฯ แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงาน ได้แก่ แผนกตัด แผนกเตรียม แผนกตัด แผนกเย็บ แผนกโครงเหล็ก แผนกการตอก แผนกตรวจสอบคุณภาพ และแผนกแพ็คกิ่ง ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละแผนกและปริมาณงานที่มีการจ่ายงานในปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในแต่ละคน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความสามารถของตนได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

พนักงานฝ่ายผลิตได้รับการสนับสนุน และได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และได้รับการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบตามผลงาน โดยมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอปีละสองครั้ง ซึ่งจะเป็นการพิจารณาค่าตอบแทนและการปรับตำแหน่งงานประจำปี

3. กระบวนการในการทำงาน

ฝ่ายบริหารจะมีการวางแผนการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระบบงานและแผนงานในแต่ละขั้นตอนก่อนการมอบหมายงานให้ลงมือปฏิบัติงานจริง โดยฝ่ายผลิตจะมีการกระจายงานออกไปยังแผนกต่างๆ ตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนงานที่วางไว้ โดยในแผนกต่างๆ ก็จะมีหัวหน้าทีมในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและคอยแก้ปัญหาไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมจะส่งเสริมให้การผลิตนั้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้ศึกษาถึงสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆ โรงงาน เช่น แสงสว่าง สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ระบบความปลอดภัยที่เหมาะสมในชีวิตและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และป้องกันทรัพย์สินของบริษัทให้มีความปลอดภัยไม่เสียหาย การจัดให้มีพื้นที่พักผ่อน และห้องน้ำให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน

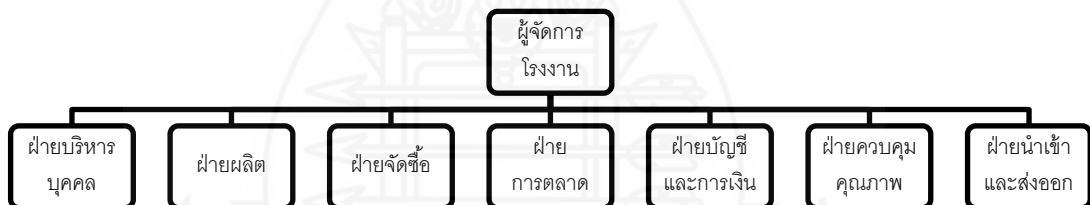
5. ความสัมพันธ์ในองค์กร

ความสามัคคีกันในองค์กรและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งพนักงานจะให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานกันอย่างเป็นทีมที่ดี ช่วยกันแก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษาแก่กันย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้และเทคนิคการทำงานใหม่ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยฝ่ายบริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างความสามัคคีกันในองค์กรโดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เช่น กิจกรรมสังสรรค์ประจำปี การจัดให้มีวันครอบครัวเพื่อพบปะกันของครอบครัวพนักงาน

3.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เป็นบริษัทที่ก่อตั้งในประเทศไทย เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2551 ด้วยทุนจดทะเบียน 140 ล้านบาท วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งบริษัทเพื่อดำเนินงานในด้านผลิตกระเป๋าเพื่อการส่งออกให้กับยี่ห้อ Samsonite ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 1,050 คน โรงงานตั้งอยู่ 221 หมู่ 1 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เขตส่งออก 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

3.2 โครงสร้างองค์การบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

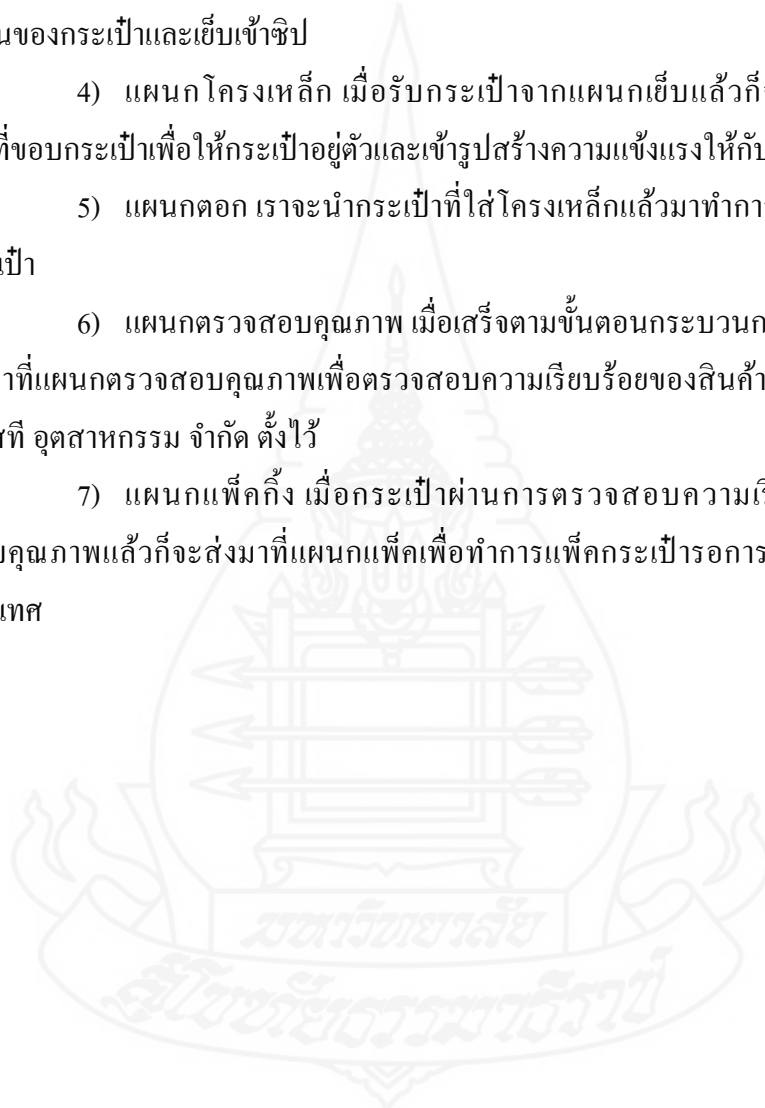


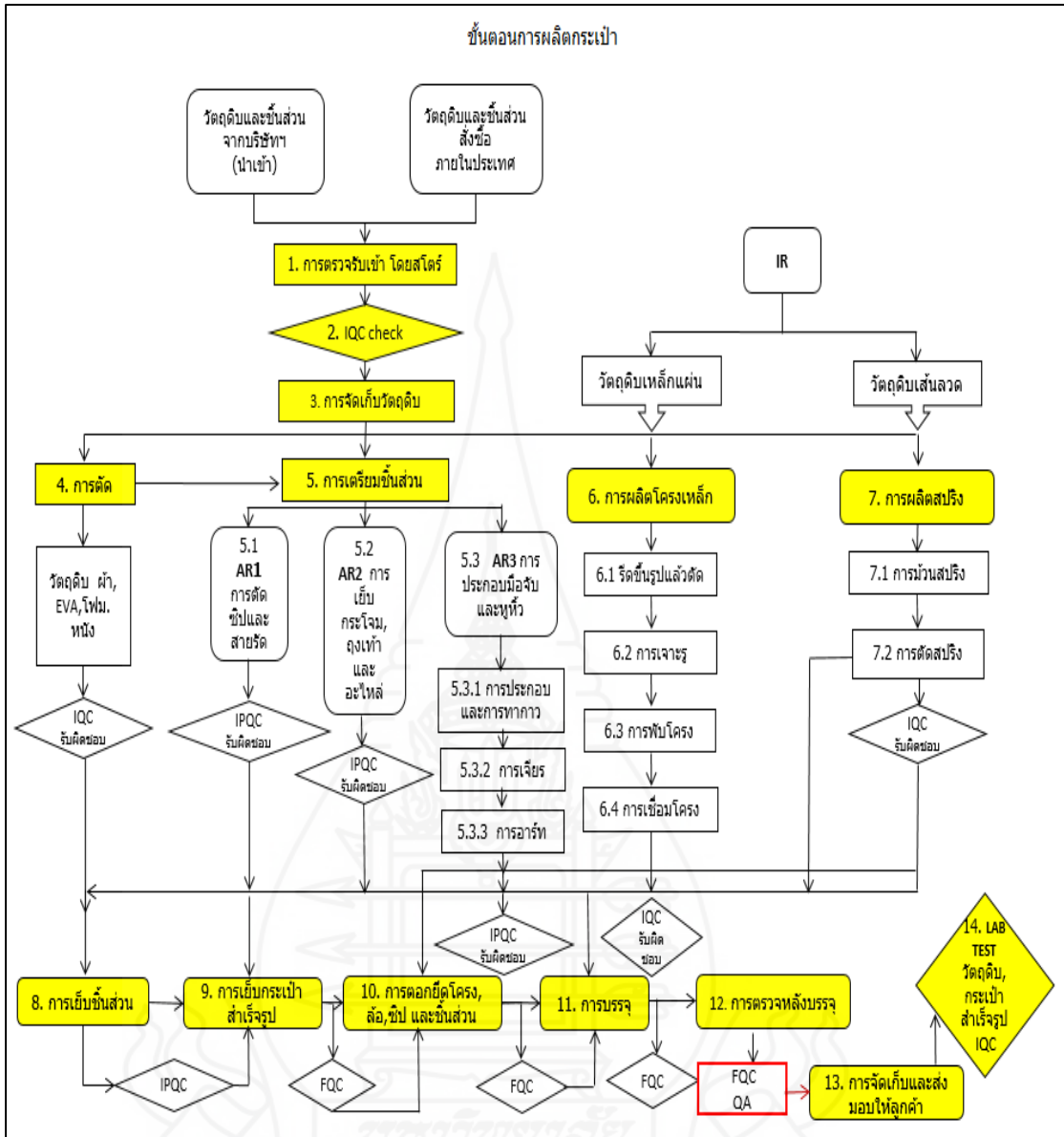
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

3.3 การแบ่งงานในฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

การผลิต (production) เป็นกระบวนการแปรรูปทรัพยากรการผลิต เช่น วัตถุดิบ แรงงาน และพลังงาน ให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมในการจัดจำหน่ายแก่ลูกค้า โดยไม่ให้มีจำนวนมากหรือน้อยจนเกินไป ตลอดจนควบคุมคุณภาพของสินค้าให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า โดยมีต้นทุนการผลิตที่เหมาะสม ข้อมูลการผลิตเป็นข้อมูลจากกระบวนการผลิต ซึ่งจะแสดงภาพปัจจุบันของระบบการผลิตของธุรกิจว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และมีปัญหาอย่างไรในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการแก้ปัญหาและการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานในอนาคตและมีการแบ่งงานกันทำออกเป็นทั้งหมด 7 แผนก ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) แผนกจัดเตรียม มีหน้าที่ในการจัดเตรียมวัตถุดิบที่จะใช้ในการผลิตกระเป๋าในแต่ละใบสั่งซื้อของลูกค้าว่าวัตถุดิบอะไรและจำนวนเท่าไรเพื่อคำนวณในการใช้ให้ถูกต้อง
- 2) แผนกตัด เมื่อได้รับวัตถุดิบจากแผนกเตรียมแล้วก็จะนำวัตถุดิบมาทำการตัดตามบล็อกที่เตรียมไว้เพื่อให้ได้ขนาดของของกระเป๋าเพื่อส่งต่อไปให้แผนกเย็บต่อไป
- 3) แผนกเย็บ เมื่อได้รับงานจากแผนกตัดแล้วก็จะนำมาเย็บกระเป๋าเพื่อประกอบเป็นชิ้นงานของกระเป๋าและเย็บเข้าซิปล
- 4) แผนกโครงเหล็ก เมื่อรับกระเป๋าจากแผนกเย็บแล้วก็จะนำกระเป๋ามาใส่เหล็กเส้นที่ขอบกระเป๋าเพื่อให้กระเป๋ายืดหยุ่นและเข้ารูปสร้างความแข็งแรงให้กับกระเป๋า
- 5) แผนกตอก เราจะนำกระเป๋าที่ใส่โครงเหล็กแล้วมาทำการตอกเพื่อใส่ล้อและที่ลากกระเป๋า
- 6) แผนกตรวจสอบคุณภาพ เมื่อเสร็จตามขั้นตอนกระบวนการผลิตแล้วกระส่งก็จะถูกส่งมาที่แผนกตรวจสอบคุณภาพเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของสินค้าตามมาตรฐานที่ทางบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ตั้งไว้
- 7) แผนกแพ็คกิ่ง เมื่อกระเป๋าผ่านการตรวจสอบความเรียบร้อยจากแผนกตรวจสอบคุณภาพแล้วก็จะส่งมาที่แผนกแพ็คเพื่อทำการแพ็คกระเป๋ารอการส่งออกให้ลูกค้าในแต่ละประเทศ





ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการผลิตกระเป๋

3.4 การบริหารงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

การผลิตเป็นการสร้างสรรค์สินค้าเพื่อตอบสนองต้องการของลูกค้า เพื่อช่วยให้ผลผลิตที่ออกมามีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของลูกค้าการบริหารงานฝ่ายผลิตมีการวางแผนและพัฒนาสินค้าว่าจะผลิตจำนวนเท่าใด ผลิตอย่างไรและมีการออกแบบกระบวนการผลิตเพื่อให้กระบวนการผลิตที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าและมีต้นทุนการผลิตที่เหมาะสม มีการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการผลิตมีการแปรรูปปัจจัยนำเข้าต่างๆ ผ่านกระบวนการที่ทำให้ผลผลิตที่ได้มีมูลค่าเพิ่มขึ้นมากกว่าปัจจัยนำเข้า การผลิตจึงเป็นหนึ่งในหน้าที่หลักของการบริหารธุรกิจที่มีผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์กร และต้องสัมพันธ์เกี่ยวกับหน้าที่อื่น อาทิเช่น ความสัมพันธ์ในหน้าที่ของฝ่ายการตลาด ฝ่ายการเงิน และฝ่ายการผลิต ภายในองค์กรธุรกิจใดๆ ซึ่งเริ่มจากฝ่ายการตลาดมีหน้าที่ค้นหาและเสนอสิ่งที่ลูกค้าต้องการ และฝ่ายการเงินจัดสรรเงินทุนทรัพยากรมาให้ฝ่ายการผลิตใช้สร้างสิ่งที่ลูกค้าต้องการให้เป็นรูปธรรมขึ้นมา ซึ่งการดำเนินงานของทั้งสามหน้าที่หลักนี้ ต้องมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งต้องประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรธุรกิจบรรลุเป้าหมายสูงสุด นั่นก็คือ กำไรจากการดำเนินธุรกิจและลดความผิดพลาดในการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์

ฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนี้

- 1) เวลาในการทำงาน ตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดให้งานทั่วไปมีเวลาในการทำงานไว้ที่ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่หากเป็นงานที่อันตราย อย่างเช่นงานขนส่งวัตถุดิบอันตราย หรืองานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี ได้ถูกกำหนดไว้ที่ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 2) เวลาในการพัก การกำหนดเวลาพักใน ระหว่างทำงานปกติ ต้องมีอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อวัน และกรณีที่ถูกจ้างต้อง ทำงานล่วงเวลา เกิน 2 ชั่วโมง ต้องจัดเวลาให้พักก่อนเริ่มทำงานนอกเวลาอย่างน้อย 20 นาที
- 3) วันหยุดพักผ่อน กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ แต่สำหรับงานบางประเภทที่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมายของกระทรวงแรงงาน อาจตกลงกันว่าสามารถสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำได้ และในแต่ละปีจะมีวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี หรือวันสำคัญทางศาสนาและประเพณี ถ้าหากตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ไปหยุดชดเชยในวันถัดไป นอกจากนี้ยังมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่กำหนดไว้ว่าต้องมีไม่ต่ำกว่า 6 วันต่อปี อีกด้วย

4) การทำงานในวันหยุด นายจ้างจะไม่มี ความผิดหากให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือลักษณะหรือสภาพของงานมีความจำเป็นต้องทำติดต่อกันจริงๆ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ โดยเวลาในการทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

5) การลางาน ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง หากมีการลาติดต่อกันเกิน 3 วัน ต้องแสดงใบรับรองแพทย์ นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีสิทธิ ลากิจ การรับราชการทหาร ลาคลอดบุตร และลาเพื่อฝึกอบรม โดยมีวันและเงื่อนไขการลาที่แตกต่างกันออกไปตามที่กฎหมายแรงงานได้ กำหนด

6) ค่าตอบแทนในการทำงาน การจ่ายค่าจ้างนั้นต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น โดยห้ามต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้กำหนด และหากทำงานล่วงเวลาจะได้รับค่าจ้างเป็น 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ โดยคิดเป็นรายชั่วโมง นอกจากนี้ยังได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาในบางกรณีอีกด้วย

7) ค่าชดเชยในกรณีต่างๆ ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีความผิดใดๆ โดยค่าชดเชยจะยิ่งสูงขึ้นตามอายุการทำงานและเงินเดือนของลูกจ้างคนนั้นๆ

นอกจากนี้ ฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมีหลักการ 5 ประการ ดังนี้

1) จัดกิจกรรมนอกสถานที่ทำงาน บางครั้งวิธีที่ดีที่สุดที่จะสร้างความสัมพันธ์ในทีม คือ การปล่อยให้คนในทีมทำความรู้จักกันเอง โดยไม่ต้องมีการบังคับหรือมีแบบแผนที่ตายตัว การจัดกิจกรรมบางประเภท

2) ร่วมกันเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม การได้ร่วมกันเป็นตัวแทนของบริษัทในการทำกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคมด้วยความสมัครใจ

3) ส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งการเรียนรู้ทักษะการทำงานเพิ่มเติมและการเติบโตในหน้าที่การงานล้วนเป็นส่วนที่สำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานของพนักงานทุกคน แต่เรื่องเหล่านี้ไม่ใช่แค่เรื่องเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเป็นแค่เรื่องของพนักงานเท่านั้น

4) แบ่งปันประสบการณ์การทำงาน ลองใช้วิธีการจับเข่าคุยกันระหว่างคนในทีม เพื่อบอกเล่าประสบการณ์ในการทำงานให้สมาชิกทุกคนได้รับฟัง พนักงานคนหนึ่งอาจจะยกตัวอย่างเคสที่เคยเจอขึ้นมา และให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ คาดเดาผลลัพธ์หรือสมมติว่าถ้าเป็นตัวเองจะแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างไรก็ตาม การแชร์ประสบการณ์การทำงานที่แต่ละคนเคยเจอมาจะส่งเสริมให้พนักงานสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมากขึ้น

5) จัดประชุมแบบไม่เป็นทางการ การจัดการประชุมเพื่อพูดคุยกันแบบเป็นกันเองระหว่างพนักงานในองค์กรอย่างน้อยเดือนละครั้ง จะเป็นช่วงเวลาให้พนักงานได้พักเปลี่ยนบรรยากาศจากการทำงานเดิมๆ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สันติภพ วงศ์ศิริ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายปฏิบัติการผลิตบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โดยในการศึกษาค้นคว้าได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานในฝ่ายปฏิบัติการผลิตบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยวัดระดับความพึงพอใจแบบประมาณค่าระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert) และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ทำการประมวลผลและคำนวณอัตราส่วนร้อยละและค่าเฉลี่ย

อาณัติสังขมณี (2555) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าแผนกแพ็คเกจ บริษัท ทีเอสทีซันไรซ์ เซอร์วิส จำกัด พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารและกระบวนการในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าแผนกแพ็คเกจ บริษัท ทีเอสทีซันไรซ์ เซอร์วิส จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุรักษ์ สันติโชค (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา หจก.ซิกเต็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทุกด้านในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ สายด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและการยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจหน้าที่ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

สมยศ เข้มเฟื่อน (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

สมชาย เรืองวงษ์ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์(ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพการ

สมรส การศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทียน เอี่ยมอ่อน (2553: 61 - 64) ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่นที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554: 127 – 128) ศึกษาวิจัย ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นัยน์พร ยุทธนาวา (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีประสิทธิภาพสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาเป็นด้านความถูกต้องตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนผลการศึกษาค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน มีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน ระดับปัจจัยการดำเนินงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยเพศ อายุ ระดับ

การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคยะเชิงเทราแตกต่างกัน

ชาคริต ศรีขาว (2551) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด และ 3) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป 2. พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน 3. พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุนิสา สงบเงียบ (2551) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยพื้นฐานของพนักงานในบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด และ 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท มินอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , F-test และ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1. มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งหน้าที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี 2. พนักงานมีความเห็น

ด้วยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง 3. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

อุษา แสงทอง (2551) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1966) จำกัด จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สยาม สตาร์ช (1966) จำกัด จังหวัดระยอง (2) ความสัมพันธ์ลักษณะบุคคล ลักษณะทางการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1966) จำกัด จังหวัดระยอง (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1966) จำกัด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (2) ลักษณะบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และแผนกที่ทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลักษณะการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสตาร์ช (1966) จำกัด จังหวัดระยอง (3) ข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพ คือ ด้านความปลอดภัย การเพิ่มเงินเดือน ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของพนักงาน ให้คนที่มีความสามารถสูงได้เลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และให้ความสำคัญกับพนักงานเท่าเทียมกัน

เจษฎา นิลโสภา (2552) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนผลิต บริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนผลิตของบริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด (2) เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนผลิตของบริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน โรงงานที่สังกัด และหน่วยงานที่สังกัด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนผลิต บริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด กับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยการบริหารงาน โดยใช้การแจกแบบสอบถาม จาก พนักงาน จำนวน 217 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน

ต่างๆ ของพนักงานส่วนผลิต มีระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จ ด้านปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ด้านการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และด้านความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน โรงงานที่สังกัด และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

อนงเยาวุฒเพิ่ม (2552) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์แพคเกจจิ้ง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์แพคเกจจิ้ง จำกัด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอ็ดวานซ์แพคเกจจิ้ง จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอ็ดวานซ์แพคเกจจิ้ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท แอ็ดวานซ์แพคเกจจิ้ง จำกัด จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , F-test และ LSD. ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช. ต้นสังกัดฝ่ายผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีและ 1-3 ปี 2. พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานที่ตั้งอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 3. พนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายต้นสังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท อิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท อิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานบริษัทอิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25 - 29 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.อายุงาน 1- 5 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานบริษัทอิตาซีฯ และ รายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท 2.พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานและด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ตั้งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3.พนักงานที่มี สถานภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภารัตน์ สุขสนอง (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮินออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานภายในบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบทดสอบค่าที (t-test) แบบทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ LSD. โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วรจักร อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วรจักร อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (3) เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท วรจักร อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าที ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) พนักงานบริษัท วรจักร อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความยุติธรรมในองค์กร (2) เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r=0.658$) ในทิศทางเดียวกัน (3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความยุติธรรมในองค์กร ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไม่นั้นพวกพ้องเป็นใหญ่ เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงได้เป็นผู้บริหารระดับสูง ควรมีการเพิ่มเงินเดือน เน้นความสามัคคี และมีอุปกรณ์ที่เรียบง่าย สะดวกในการปฏิบัติงาน

สรศักดิ์ สิทธิวารทรัพย์ (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมบำรุงโครงการรถไฟฟ้าฟ้ามหานครของ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมบำรุงโครงการรถไฟฟ้าฟ้ามหานครของ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรพนักงานซ่อมบำรุงโครงการรถไฟฟ้าฟ้ามหานครของ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำนวน 124 คน และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมี

ความพึงพอใจในงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคืออายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ไม่มีผลต่อความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจ แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจจากปัจจัยบำรุงรักษา โดยปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง และต้องการปรับปรุง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพ คือ อายุ และ ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท โดยหัวข้อที่มีระดับประสิทธิภาพปานกลาง และต้องการปรับปรุง ได้แก่ ด้านปริมาณงาน การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดไหวพริบ และความรู้สึกทัศนคติต่องาน

สายรุ้ง บุษพาพันธ์ (2554) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4 (2) เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ (3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 237 คนจากจำนวนประชากรทั้งหมด 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4 มีความเชื่อมั่น 0.861 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โดยการหา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4 วิเคราะห์โดย การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.27) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 4.09) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในด้านงานเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่จอดรถน้อย และยังคงเสียค่าที่จอดรถ ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และ เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถพิจารณาได้ 4 ด้าน โดยการพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยในประเทศพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ปริมาณงาน (2) คุณภาพงาน (3) การบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ (4) ความคุ้มค่า/ประหยัด และ (5) ความพึงพอใจ ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพระดับมากเป็นสิ่งที่ต้องใช้องค์ประกอบหลากหลายดังนั้นผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ตำแหน่งงาน (4) รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) (5) ระดับการศึกษา (6) อายุการทำงาน กับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (2) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน (3) กระบวนการในการทำงาน (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (5) ความสัมพันธ์ในองค์กร น่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้วยเช่นกัน ผู้ศึกษาจึงเลือกศึกษาเฉพาะลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานดังกล่าวที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการในปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการแจกแบบสอบถามประกอบด้วยพนักงานฝ่ายผลิตและระดับหัวหน้าฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิตและหัวหน้าฝ่ายการผลิต ของ บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ทั้งหมด 1,050 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ใช้หลักทฤษฎีของ Taro Yamane โดยมีสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

n	=	ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
N	=	จำนวนประชากรที่ทราบค่า
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ถ้ากำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะใช้ค่า 0.05

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่จะทำการแจกแบบสอบถามคือ 290 คน และเพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์หรือไม่ครบถ้วน ผู้ศึกษาจึงได้เก็บเพิ่มเติมอีก 10 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน โดยผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนส่วนต่างๆ ของแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะทั้งเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) รวมจำนวน 6 ข้อ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่งงาน
4. รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน)
5. ระดับการศึกษา
6. อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 อย่าง ได้แก่

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
2. โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน
3. กระบวนการในการทำงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ในองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคะแนน ดังนี้

- 5 คือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 4 คือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก
- 3 คือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพปานกลาง
- 2 คือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อย
- 1 คือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและอื่นๆ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ในครั้ง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน โดยการส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 290 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลอื่นที่ได้จากการศึกษาและการวิเคราะห์สมมติฐาน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอส ที อุตสาหกรรม จำกัด โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีการให้คะแนนตามเกณฑ์การคำนวณโดยใช้สูตรในการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= (5 - 1)/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ความหมายจากการแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ยที่ได้มาสามารถจัดระดับความสำคัญ
ได้ 5 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
4.21 -5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 -4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
2.61 -3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
1.81 -2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00 -1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติค่าไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับค่า $p < 0.05$ หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

ซึ่งสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบ แสดงความสัมพันธ์ทางลบ หรือทางตรงกันข้าม ค่าบวก แสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

$r = 0.50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -0.50$ ถึง -1.00	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
$r = 0.30$ ถึง 0.49 หรือ $r = -0.30$ ถึง -0.49	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$r = 0.10$ ถึง 0.29 หรือ $r = -0.10$ ถึง -0.29	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
$r = 0.00$	ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1) ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ไปให้ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายการผลิต เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้โดยนำมาหาค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ คำนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC มีค่ามากกว่า +1 = คำถามมีความเหมาะสมกับเนื้อหา

0 = คำถามไม่แน่ใจว่าเหมาะสมกับเนื้อหา

-1 = คำถามไม่เหมาะสมกับเนื้อหา

หลักเกณฑ์ในการเลือกคำถามพิจารณาได้จากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นผลที่ได้จากการหาค่า IOC ค่าที่ได้คือ 0.94 แสดงว่าข้อคำถามนี้เหมาะสมกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่เหมาะสมกับนิยามศัพท์ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

2) ความเชื่อมั่น (Reliability) การทดสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ทำขึ้นไปลองใช้ (Try Out) กับพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นรวม โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการหาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890 ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงแสดงว่าเป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (290 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	76	26.2
หญิง	214	73.8
2. อายุ		
20-25 ปี	107	36.9
25-30 ปี	69	23.8
30-40 ปี	88	30.3
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	26	9.0
3. ตำแหน่งงาน		
พนักงานฝ่ายการผลิต	252	86.9
หัวหน้าฝ่ายการผลิต	38	13.1
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000– 15000 บาท	188	64.8
15,000 – 20,000 บาท	72	24.8
20,000 – 25,000 บาท	12	4.1
25,000 – 30,000 บาท	16	5.5
30,000 บาทขึ้นไป	2	.7
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	69	23.8
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	147	50.7
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	53	18.3
ปริญญาตรี	21	7.2
6. อายุการทำงาน		
1-2 ปี	96	33.1
2-4 ปี	96	33.1
4-6 ปี	37	12.8
6 ปีขึ้นไป	61	21.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 290 ตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 และเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมา 30-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และอายุ 25-30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายการผลิต จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 86.9 รองลงมา หัวหน้าฝ่ายการผลิต จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมา 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และ 25,000 – 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี และ 2-4 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา 6 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และ 4-6 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

จากการศึกษาปัจจัยลักษณะงานใน 5 ด้านของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านกระบวนการในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.87	0.79	มาก
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.68	0.84	มาก
ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละท่าน	3.71	0.84	มาก
ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.84	0.93	มาก
รวม	3.77	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละท่านอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.21	1.06	ปานกลาง
ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์งาน	3.24	0.92	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้า	3.18	1.01	ปานกลาง
การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ ความสามารถทางอาชีพการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.20	1.02	ปานกลาง
รวม	3.21	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์งานอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 รองลงมา มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ ความสามารถทางอาชีพการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านกระบวนการในการทำงาน

ด้านกระบวนการในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	3.64	1.04	มาก
ในฝ่ายผลิตมีการจ่ายงานได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว	3.49	0.92	มาก
มีการวางแผนการจัดระบบงานและมอบหมายงาน	3.56	0.97	มาก
มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ	3.45	1.06	มาก
รวม	3.53	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านกระบวนการในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมา มีการวางแผนการจัดระบบงานและมอบหมายงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และในฝ่ายผลิตมีการจ่ายงานได้อย่างชัดเจนและรวดเร็วอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มีแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.51	0.93	มาก
มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.42	0.91	มาก
ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	3.26	0.95	ปานกลาง
จำนวนห้องน้ำมีเพียงพอและถูกสุขลักษณะ	2.91	1.01	ปานกลาง
รวม	3.27	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมา มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	3.60	0.88	มาก
ในที่ทำงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งการและกัน	3.45	0.96	มาก
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.52	0.97	มาก
มีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.32	0.90	ปาน
นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติ			กลาง
รวม	3.47	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดีอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และในที่ทำงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งการและกันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ ด้านความคุ้มค่า/ประหยัดและด้านความพึงพอใจ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.7-4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกัน	3.40	0.88	ปานกลาง
มีความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.71	0.74	มาก
รวม	3.56	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา ได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงาน	3.88	0.83	มาก
อย่างเต็มกำลังความสามารถ			
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที	3.68	0.77	มาก
รวม	3.78	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงทีอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สามารถทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.80	0.80	มาก
สามารถทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.71	0.83	มาก
รวม	3.76	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สามารถทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมา สามารถทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด

ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สามารถทำงานให้สำเร็จและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด	3.78	0.78	มาก
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นที่ไว้วางใจได้เสมอในทุกสถานการณ์	3.78	0.80	มาก
รวม	3.78	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สามารถทำงานให้สำเร็จและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นที่ไว้วางใจได้เสมอในทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความพึงพอใจ

ด้านความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกัน	3.73	0.94	มาก
มีความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.58	0.98	มาก
รวม	3.66	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา มีความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.12-4.19 ดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านปริมาณงาน	3.56	0.81	มาก
ด้านคุณภาพงาน	3.78	0.80	มาก
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ	3.76	0.81	มาก
ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด	3.78	0.79	มาก
ด้านความพึงพอใจ	3.66	0.96	มาก
รวม	3.71	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้สถิติค่าไคสแควร์ เพื่อใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) ก็ต่อเมื่อ sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน		เพศ		ผลการทดสอบ
		ชาย	หญิง	
น้อยที่สุด	จำนวน	0	2	$\chi^2 = 6.566$ P=.161
	ร้อยละ	0.0%	0.7%	
น้อย	จำนวน	3	10	
	ร้อยละ	1.0%	3.4%	
ปานกลาง	จำนวน	18	50	
	ร้อยละ	6.2%	17.2%	
มาก	จำนวน	48	108	
	ร้อยละ	16.6%	37.2%	
มากที่สุด	จำนวน	7	44	
	ร้อยละ	2.4%	15.2%	

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่า P มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน		อายุ				ผลการทดสอบ
		20- 25 ปี	25- 30 ปี	30- 40 ปี	ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	
น้อยที่สุด	จำนวน	0	0	1	1	$\chi^2 = 18.341$ P=.106
	ร้อยละ	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	
น้อย	จำนวน	6	0	5	2	
	ร้อยละ	2.1%	0.0%	1.7%	0.7%	
ปานกลาง	จำนวน	31	12	22	3	
	ร้อยละ	10.7%	4.1%	7.6%	1.0%	
มาก	จำนวน	52	47	42	15	
	ร้อยละ	17.9%	16.2%	14.5%	5.2%	
มากที่สุด	จำนวน	18	10	18	5	
	ร้อยละ	6.2%	3.4%	6.2%	1.7%	

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่า P มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน		ตำแหน่งงาน		ผลการทดสอบ
		พนักงานฝ่าย	หัวหน้าฝ่าย	
		การผลิต	การผลิต	
น้อยที่สุด	จำนวน	2	0	$\chi^2 = 21.869$ P=.000*
	ร้อยละ	0.7%	0.0%	
น้อย	จำนวน	12	1	
	ร้อยละ	4.1%	0.3%	
ปานกลาง	จำนวน	66	2	
	ร้อยละ	22.8%	0.7%	
มาก	จำนวน	137	19	
	ร้อยละ	47.2%	6.6%	
มากที่สุด	จำนวน	35	16	
	ร้อยละ	12.1%	5.5%	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่า P น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน		รายได้					ผลการ ทดสอบ
		10,000– 15000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,000– 25,000 บาท	25,000 – 30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป	
น้อยที่สุด	จำนวน	2	0	0	0	0	$\chi^2 = 43.302$ P=.000*
	ร้อยละ	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
น้อย	จำนวน	13	0	0	0	0	
	ร้อยละ	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
ปานกลาง	จำนวน	57	8	3	0	0	
	ร้อยละ	19.7%	2.8%	1.0%	0.0%	0.0%	
มาก	จำนวน	85	48	8	15	0	
	ร้อยละ	29.3%	16.6%	2.8%	5.2%	0.0%	
มากที่สุด	จำนวน	31	16	1	1	2	
	ร้อยละ	10.7%	5.5%	0.3%	0.3%	0.7%	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่า P น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน		ระดับการศึกษา				ผลการทดสอบ
		ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	
		มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ เทียบเท่า	ตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	หรือ เทียบเท่า		
น้อยที่สุด	จำนวน	1	1	0	0	$\chi^2 = 23.325$ P=0.025*
	ร้อยละ	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	
น้อย	จำนวน	8	5	0	0	
	ร้อยละ	2.8%	1.7%	0.0%	0.0%	
ปานกลาง	จำนวน	22	32	10	4	
	ร้อยละ	7.6%	11.0%	3.4%	1.4%	
มาก	จำนวน	26	87	29	14	
	ร้อยละ	9.0%	30.0%	10.0%	4.8%	
มากที่สุด	จำนวน	12	22	14	3	
	ร้อยละ	4.1%	7.6%	4.8%	1.0%	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่า P น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน		อายุการทำงาน				ผลการทดสอบ
		1-2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป	
น้อยที่สุด	จำนวน	0	0	0	2	$\chi^2 = 38.053$ P=.000*
	ร้อยละ	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	
น้อย	จำนวน	4	5	1	3	
	ร้อยละ	1.4%	1.7%	0.3%	1.0%	
ปานกลาง	จำนวน	19	26	17	6	
	ร้อยละ	6.6%	9.0%	5.9%	2.1%	
มาก	จำนวน	52	58	15	31	
	ร้อยละ	17.9%	20.0%	5.2%	10.7%	
มากที่สุด	จำนวน	21	7	4	19	
	ร้อยละ	7.2%	2.4%	1.4%	6.6%	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่า P น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้สถิติ correlation (r) เพื่อใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) ก็ต่อเมื่อ sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานของพนักงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	P
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.767	.000*
โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	.413	.000*
กระบวนการในการทำงาน	.621	.000*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.351	.000*
ความสัมพันธ์ในองค์กร	.406	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

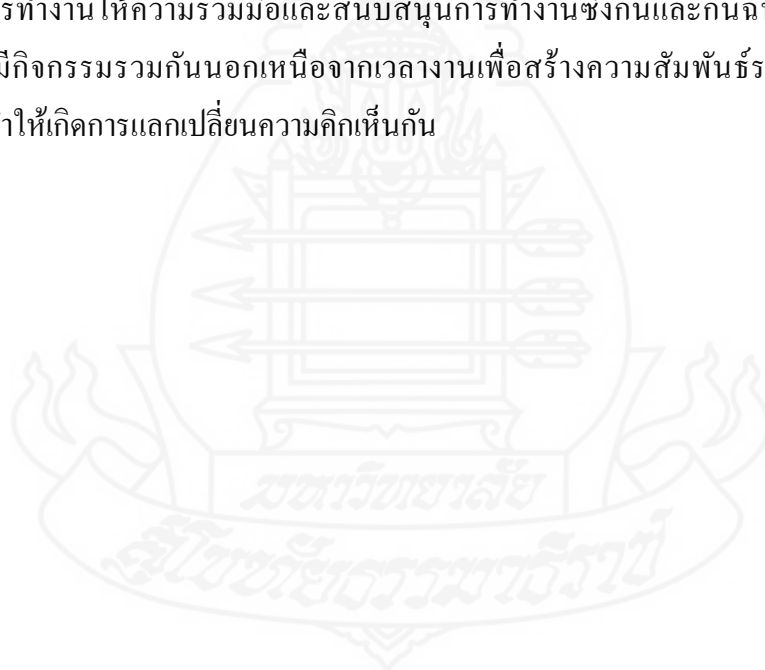
จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

5.1 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับ มาก พนักงานมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และลักษณะงาน เหมาะกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละท่านคั้งนั้นทางบริษัท ควรจะสนับสนุนให้ พนักงานแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ด้านกระบวนการในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มีการวางแผนและกำหนด เป้าหมายอย่างชัดเจน มีการวางแผนการจัดระบบงานและมอบหมายงานชัดเจนและรวดเร็วบริษัท ควรจะมีการจัดรูปแบบกระบวนการในการทำงานและมีการวางแผนงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานตามได้รับมอบหมายในด้านกระบวนการในการทำงาน

5.3 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหา และในการทำงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันฉะนั้นบริษัทควรจัดให้ พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลางานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ ผู้บริหารทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งสามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 อายุ 20-25 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายการผลิต จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 86.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000– 15000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และมีอายุการทำงาน 1-2 ปี และ 2-4 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

1.2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละท่านอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์งานอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 รองลงมา มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ ความสามารถทางอาชีพการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ด้านกระบวนการในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมา มีการวางแผนการจัดระบบงานและมอบหมายงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และในฝ่ายผลิตมีการจ่ายงานได้อย่างชัดเจนและรวดเร็วอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมา มีสิ่งอำนวยความสะดวกวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดีอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และในที่ทำงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา ได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที่อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สามารถทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมา สามารถทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ด้านความคุ้มค่า/ประหยัดโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สามารถทำงานให้สำเร็จและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นที่ไว้วางใจได้เสมอในทุกสถานการณ์อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ด้านความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกันอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา มีความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด อยู่ในระดับต่ำ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัดในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศและ อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานรายได้ระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวิธีการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งจะเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เน้นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับค่า $p < 0.05$ หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความเต็มใจ และทุ่มเทกับการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จนบางครั้งทำงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานมีความเต็มใจเป็นอย่างที่ทำได้ทำงานที่รับมอบหมายได้ทุกครั้ง เนื่องจากงานที่ได้ทำนั้น มีความท้าทายความรู้ความสามารถตนเองเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริต ศรีขาว (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและทำได้มากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ

ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะพนักงานมีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนกระทั่งสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา สงบเงียบ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานค่อนข้างสูง ดังนั้นงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี อีกทั้งยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา แสงทอง (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทสยามสตาร์ช (1966) จำกัด จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานสูง ดังนั้นในการทำงานทุกครั้งจะทำงานด้วยความรอบครอบ มุ่งมั่น และตั้งใจ

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ เข้มเผื่อน (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของบริษัทได้อย่างลุล่วงเป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา แสงทอง (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทสยามสตาร์ช (1966) จำกัด จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ได้ดี

ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มากอาจเป็นเพราะพนักงานสามารถทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์เป็นที่ไว้วางใจได้เสมอในทุกสถานการณ์จนทำให้บริษัทรู้สึกถึงความคุ้มค่าที่มีพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระวัฒน์ สาระอาภรณ์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททิวจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถสูงเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านความยุติธรรมเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงได้เป็นผู้บริหารระดับสูง จึงทำให้การทำงานสามารถไว้วางใจได้เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง และสมบูรณ์ได้ดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรศักดิ์ สิทธิถาวรทรัพย์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมบำรุงโครงการรถไฟฟ้ามหานครของ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้สามารถใช้ความรู้ที่มีแก้ไขปัญหาของงานได้ จึงทำให้บริษัทรู้สึกคุ้มค่าที่ได้จ้างงาน

ด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มากอาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกันเนื่องจากในการทำงานทุกๆ ครั้ง พนักงานทำด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

พบว่า พนักงานมีความภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ได้รับ ดังนั้นจะมีความรู้สึกยินดีและเต็มใจในการทำงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงเยา พูลเพิ่ม (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด พบว่า พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานจึงทำให้พอใจ และภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทดังกล่าว

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

3.1.1 จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานบางกลุ่มได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกัน อาจเป็นเพราะบางตำแหน่งต้องช่วยเพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จลุล่วงก่อนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่แผนกกำหนดไว้ จึงทำให้งานที่รับผิดชอบอยู่ล่าช้าจึงทำให้พนักงานรู้สึกว่ตนทำงานมากกว่าคนอื่นที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน ดังนั้นบริษัทจึงควรคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมกับงาน เช่นงานใดเหมาะสมกับเพศชาย งานใดเหมาะสมกับเพศหญิง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดและพนักงานทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนดไว้

3.1.2 จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน พบว่า บางครั้งพนักงานยังสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความต้องการคำสั่งจากหัวหน้าอีกที ดังนั้นหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่ายจึงควรให้การตัดสินใจกับพนักงานทุกคนเพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดของตนเอง และแสดงศักยภาพของตนเองออกให้หัวหน้ารับทราบว่ตนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านการบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ พบว่า มีบางครั้งที่พนักงานทำงานให้สำเร็จได้ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้จึงทำให้พนักงานฝ่ายอื่นมีผลกระทบ ดังนั้นหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่ายจึงควรเรียกพนักงานประชุมข้อผิดพลาดและรับหาข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขให้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.1.4 จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความคุ้มค่า/ประหยัด พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานสามารถรับผิดชอบงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และสมบูรณ์ ทำให้หัวหน้าไว้วางใจได้ในระดับที่พอใจ ดังนั้นหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่ายจึงควรให้พนักงานที่เก่งแล้วไปสอนพนักงานที่ยังไม่เก่งเพื่อเป็นสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

3.1.5 จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานมีความความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น บริษัทจึงควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในผลตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมเพื่อให้พนักงานรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กร และเต็มใจในการทำงานต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาความมุ่งมั่นในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อแก้ไขกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

3.2.2 ควรทำการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อพัฒนาแผนการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ในการทำงานมากขึ้น

3.2.3 การศึกษาครั้งนี้ใช้ Chi square ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลและการศึกษาครั้งต่อไปควรยกระดับการวิเคราะห์ข้อมูล แบบ Multiple Regression เพื่อพยากรณ์ตัวแปรที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด ต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เจษฎา นิลโสภา. (2552). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนผลิตบริษัท กระเบื้อง
กระดาศไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นภารัตน์ สุขสนอง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
เคสิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สรศักดิ์ สิทธิถาวรทรัพย์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานซ่อมบำรุงโครงการรถไฟฟ้าฟ้ามหานครของ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สายรุ้ง บุษพาพันธ์. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน
มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
กรุงเทพมหานคร.
- สุนิสา สงบเจียบ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

- อนงเยา พูลเพิ่ม. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- อุษา แสงทอง. (2551). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทสยามสตาร์ช (1966) จำกัด จังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

ผลการทดสอบความเที่ยงตรง (IOC)

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต
บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

- +1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

ข้อ ที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	
ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
1.	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
2.	ความเหมาะสมของปริมาณงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน				
3.	ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานแต่ละท่าน				
4.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่				

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เหมาะ สม	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
5.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น				
6.	ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์งานท่าน				
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้า				
8.	การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
กระบวนการในการทำงาน					
9.	มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน				
10.	ในฝ่ายผลิตมีการจ่ายงานได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว				
11.	มีการวางแผนการจัดระบบงานและมอบหมายงาน				
12.	มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ				
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
13.	มีแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				
14.	มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ				
15.	ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม				
16.	จำนวนห้องน้ำมีเพียงพอและถูกสุขลักษณะ				
ความสัมพันธ์ในองค์กร					
17.	ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี				
18.	ในที่ทำงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งการและกัน				
19.	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน				
20.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติ				

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		เหมาะ สม	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต					
ปริมาณงาน					
21.	ท่านได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่น ที่ทำในตำแหน่งเดียวกัน				
22.	ท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย				
คุณภาพงาน					
23.	ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ				
24.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที				
การบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ					
25.	ท่านสามารถทำงานประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้				
26.	ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด				
ความคุ้มค่า/ประหยัด					
27.	ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จและใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าที่สุด				
28.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นที่ไว้วางใจได้เสมอในทุกสถานการณ์				
ความพึงพอใจ					
29.	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย				
30.	ท่านมีการประสานงานและให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีกับผู้อื่น				



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต

บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

Factors Related to the Effectiveness in the Production Department of

ST Industrial Company Limited

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด
 2. ใช้ทำการประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลและด้านผลการปฏิบัติงาน
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ขอความร่วมมือและอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากท่าน จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและอนุเคราะห์

วิไลพร ภูธาดุเพชร

ผู้ศึกษา

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายการผลิต

บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด

Factors Related to the Effectiveness in the Production Department of

ST Industrial Company Limited

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท เอสที อุตสาหกรรม (กรุงเทพ) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงด้านการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบให้ครบทุกข้อและด้วยความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

 1. 20-25 ปี 2. 25-30 ปี 3. 30-40 ปี 4. ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป

3. ตำแหน่งงาน

 1. พนักงานฝ่ายการผลิต 2. หัวหน้าฝ่ายการผลิต

4. รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน)

 1. 10,000– 15,000 บาท 2. 15,000 – 20,000 บาท 3. 20,000 – 25,000 บาท 4. 25,000 – 30,000 บาท 5. 30,000 บาท ขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า () 4. ปริญญาตรี
 () 2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า () 5. สูงกว่าปริญญาตรี
 () 3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

6. อายุการทำงาน

- () 1. 1-2 ปี () 3. 4-6 ปี
 () 2. 2-4 ปี () 4. 6 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่าย
การผลิตบริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด**

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
ช่องเดียวเท่านั้น

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยลักษณะงานมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับปัจจัยลักษณะงานมาก
 3 หมายถึง ระดับปัจจัยลักษณะงานปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับปัจจัยลักษณะงานน้อย
 1 หมายถึง ระดับปัจจัยลักษณะงานน้อยที่สุด

ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
7. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
8. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
9. ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ พนักงานแต่ละท่าน					
10. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน					
11. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
12. ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์งานท่าน					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้า					
14. การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถ ทางอาชีพการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
กระบวนการในการทำงาน					
15. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน					
16. ในฝ่ายผลิตมีการจ่ายงาน ได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว					
17. มีการวางแผนการจัดระบบงานและมอบหมายงาน					
18. มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
19. มีแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
20. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
21. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่ทางบริษัทจัดให้มีความ เหมาะสม					
22. จำนวนห้องน้ำมีเพียงพอและถูกสุขลักษณะ					
ความสัมพันธ์ในองค์กร					
23. ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี					
24. ในที่ทำงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน					
25. เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
26. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติ					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก
 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อย
 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปริมาณงาน					
27. ท่านได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกัน					
28. ท่านมีความเต็มใจในการทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
คุณภาพงาน					
29. ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
30. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่					
การบรรลุวัตถุประสงค์/ความสำเร็จ					
31. ท่านสามารถทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
32. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
ความคุ้มค่า/ประหยัด					
33. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด					
34. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์เป็นที่ไว้วางใจได้เสมอในทุกสถานการณ์					
ความพึงพอใจ					
35. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย					
36. ท่านมีการประสานงานและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับผู้อื่น					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววิไลพร ภูชาตุเพชร
วัน เดือน ปีเกิด	6 ธันวาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดกาฬสินธุ์
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	บริษัท เอสที อุตสาหกรรม จำกัด
ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบัญชี

