

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้
ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โชนัฐัน จำกัด

นายประพันธ์ เสนะคุณ

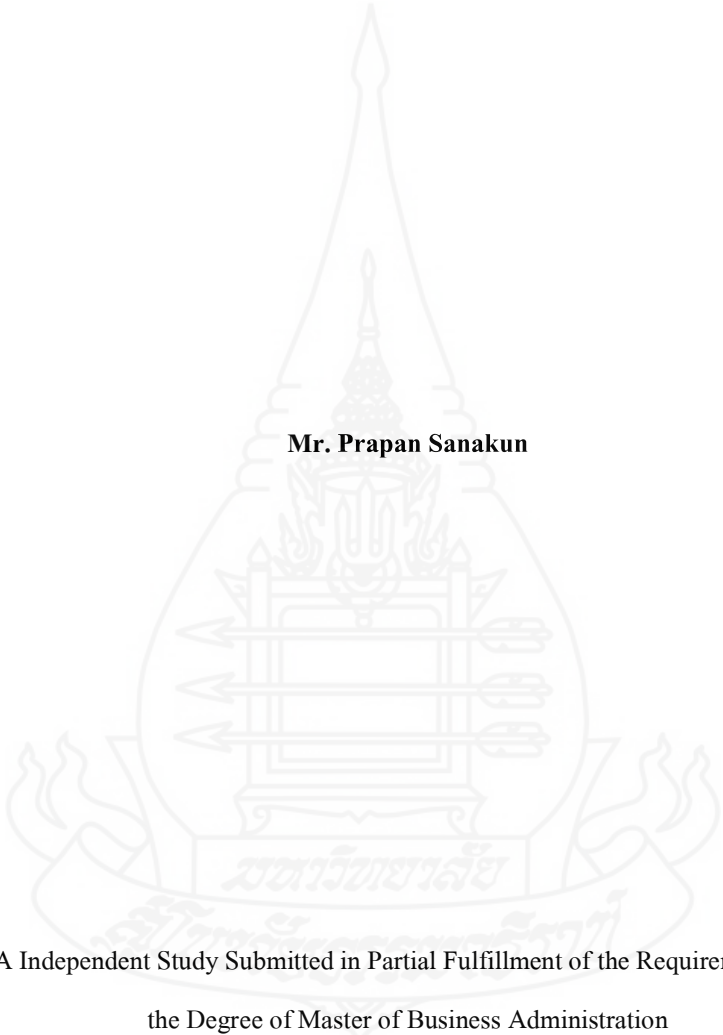
การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Factors Affecting Performance Efficiency of Employees of Fruit Juice Production

Department of F&V Solution Company Limited

Mr. Prapan Sanakun



A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

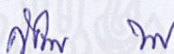
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายประพันธ์ เสนาะคุณ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ (กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

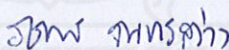
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำ
ผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

ผู้วิจัย นายประพันธ์ เสนาะคุณ **รหัสนักศึกษา** 2633001512 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยลักษณะงาน (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (3) เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ที่เป็นพนักงานประจำ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน จากจำนวนพนักงาน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมากรองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในงานตามลำดับ (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ระดับการปฏิบัติปานกลาง (3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานทั้ง 4 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมร้อยละ 75.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ปัจจัยลักษณะงาน พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Independent Study Title: Factors Affecting Performance Efficiency of Employees of Fruit Juice Production Department of F&V Solution Company Limited

Author: Mr. Prapan Sanakun, **ID:** 2633001512 **Degree:** Master of Business Administration

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2021

Abstract

The objective of this study were (1) to study job characteristic factors, (2) to study performance efficiency of employees, (3) to compare performance efficiency of employees classified by personal factors, and (4) to analyze job characteristic factors affecting performance efficiency of employees of Fruit Juice Production Department of F&V Solution Company Limited.

This study was a survey research. The population was 150 permanent employees of Fruit Juice Production Department of F&V Solution Company Limited. The sampling size of 110 people was calculated by Yamane Formula. A questionnaire was use as a tool research. Statistical data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis and One-way ANOVA.

The results was found that (1) four job characteristic factors of Fruit Juice Production Department of F&V Solution Company Limited were at a medium level, which skill development was the highest. (2) Overall performance efficiency of employees were at medium level. (3) Employess with differenet gender, age, status, education level, position, average income per month did not affect performance efficiency differently. (4) Four job characteristic factors affected performance efficiency for 75.3 percent at statistical significance level of 0.05.

Keywords: Job characteristic factor, Employee of Fruit Juice Production Department, Performance efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ และกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทรสว่าง ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุชาดา ไม่นันท์ คุณแหวววรรณ วัฒนศิริวิทย์ และคุณธนัญ เกศรินทร์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา

ประพันธ์ เสนาะคุณ

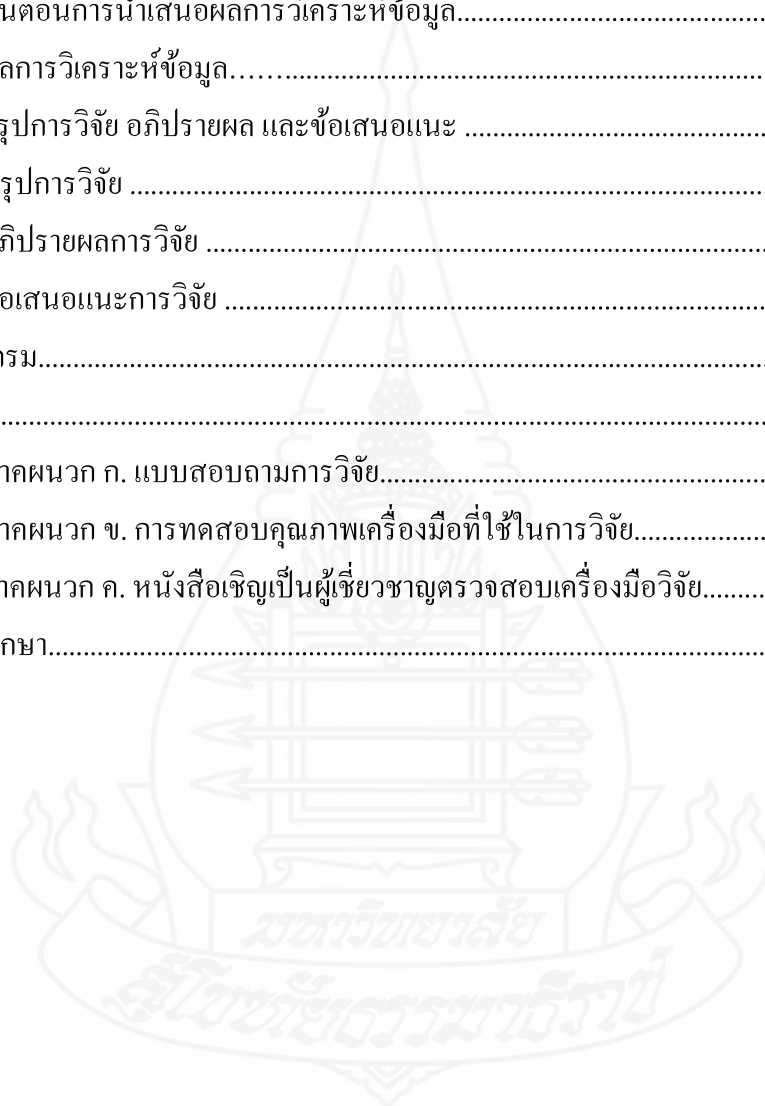
กันยายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
สมมติฐานการศึกษา.....	6
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน.....	12
แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	20
ลักษณะงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปการวิจัย	66
อภิปรายผลการวิจัย	74
ข้อเสนอแนะการวิจัย	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามการวิจัย.....	83
ภาคผนวก ข. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
ภาคผนวก ค. หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	98
ประวัติผู้ศึกษา.....	102



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....36
ตารางที่ 4.2	ผลวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน.....38
ตารางที่ 4.3	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจในงาน.....39
ตารางที่ 4.4	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทักษะ.....41
ตารางที่ 4.5	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....43
ตารางที่ 4.6	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน.....45
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....47
ตารางที่ 4.8	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเสีย ที่เกิดจากกระบวนการผลิต.....48
ตารางที่ 4.9	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเวลาในการทำงาน.....49
ตารางที่ 4.10	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพงาน.....51
ตารางที่ 4.11	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ.....53
ตารางที่ 4.12	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....54
ตารางที่ 4.13	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ.....55
ตารางที่ 4.14	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....56
ตารางที่ 4.15	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....57
ตารางที่ 4.16	ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ย.....59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน	60
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	61
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	62
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	63
ตารางที่ 4.21 ผลวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	64



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ผลกระทบและแนวโน้มจาก COVID - 19.....	2
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวความคิดการศึกษา.....	5



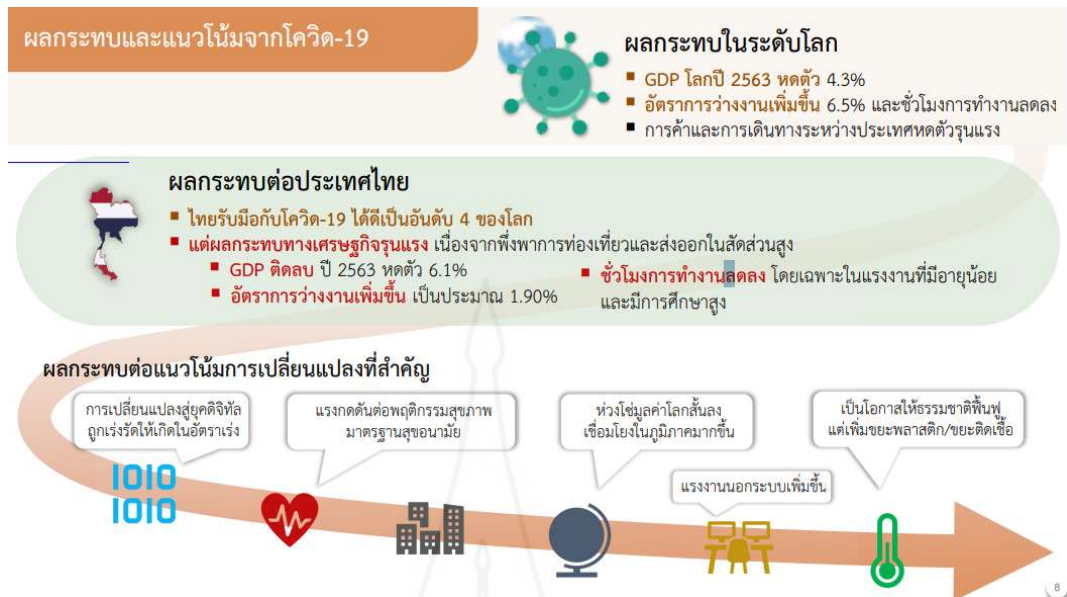
บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์การธุรกิจภาคการผลิตในประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนไปสู่การผลิตตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยมีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ล้ำสมัยมาประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจ ซึ่งภาคธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศไทยนั้นเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมทางการเกษตร และทางด้านอาหาร ซึ่งทางด้านอุตสาหกรรมอาหารนั้นได้มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4.0 มาใช้กันอย่างแพร่หลาย เมื่อมีการพัฒนาทางด้านเครื่องจักร เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ใช้ในการผลิตแล้ว แรงงานที่อยู่ภาคการผลิตนั้นต้องมีปรับตัวให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ที่เริ่มนำเข้ามาใช้ โดยแรงงานนั้นต้องมีการพัฒนาให้มีทักษะสูงขึ้น เพื่อตอบสนองในยุคที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตสมัยใหม่ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านอัตรากำลังคนที่ใช้ในการผลิตนั้นมีการลดจำนวนลง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน ทดแทนการใช้พนักงานในกระบวนการผลิต หากไม่มีการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงาน การพัฒนาทักษะการฝึกอบรม ให้ความรู้ความเข้าใจ อาจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ขาดเสียเป็นจำนวนมากจากกระบวนการผลิต ใช้เวลาในการผลิตมากกว่าที่กำหนดงานที่ได้ไม่ได้ตามคุณภาพที่กำหนดต้องนำกลับแก้ไข และทำซ้ำ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างต่อองค์การธุรกิจ

ดังนั้น องค์การธุรกิจสมัยใหม่ ต้องมีแผนในการพัฒนาพนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์การธุรกิจให้มีความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าประยุกต์ใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การธุรกิจนั้น สามารถก้าวไปข้างหน้าได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมแบบ 4.0 นอกจากจากการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาหรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์การธุรกิจนั้น อีกปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญ ได้แก่ การแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID - 19 ที่แพร่ระบาดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน



ภาพที่ 1.1 ผลกระทบและแนวโน้มจาก COVID-19

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564)

จากข้อมูลทางสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) ได้จัดทำขึ้นนั้น พบว่าทั่วโลกได้ผลกระทบทางด้าน GDP ลดลงอยู่ที่ร้อยละ 4.3% อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 6.5% ส่วนในประเทศไทยภายในปี พ.ศ.2563 นั้นรับผลกระทบ คือ GDP ภายในประเทศเกิดการหดตัว และหดตัวที่ร้อยละ 6.1% อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 1.90%

จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งในเรื่องของจำนวนคนภายในองค์กร การปรับเปลี่ยนการทำงาน จากเดิมที่ใช้พนักงานในการทำงานเป็นหลัก หันมาใช้ระบบหรือเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานแทนพนักงานบางตำแหน่งในองค์กร เมื่อมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการผลิต องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการทำงานเป็นระบบที่ทันสมัยมากขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิต การควบคุมคุณภาพและกระบวนการอื่นๆ ซึ่งจะมีผลทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต้องพัฒนาให้ทันกับเทคโนโลยี ทางด้านจำนวนคนองค์กรอาจจะทำการปรับลดอัตรากำลังคนลงตามความจำเป็น รวมไปถึงสถานการณ์เศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านเกิดการตกต่ำลง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ก็ลดน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กร ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรคาดหวัง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของฝ่ายต่างๆ ดังนั้น องค์กรในปัจจุบัน ต้องมีการเตรียมความพร้อมมุ่งพัฒนา

กระบวนการ และพนักงานภายในองค์กรไปพร้อมกัน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายในองค์กรให้มีผลลัพธ์เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานต้องเกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้ออกมานั้นเป็นงานที่ดี และมีคุณภาพ จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจัยสำคัญในการดำเนินการที่สำคัญ คือ พนักงานภายในองค์กร หากสามารถทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นย่อมส่งผลดีต่อการตอบสนองของพนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเช่นกัน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย กล่าวได้ว่าหากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็อาจจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหาย และทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย (อัครเดช ไม้จันทร์ 2560, น. 99)

อีกนัยหนึ่งประสิทธิภาพการดำเนินการ (Operation Efficiency) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับความสำเร็จสูงสุดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินงาน ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยแนวคิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้เข้ากับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่อย่างสอดคล้อง และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทันตามเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพ และมีความถูกต้อง (จิรนนท์ พรหมมา 2560, น.2)

จากทฤษฎีหลักการแนวคิดของ Frederick W. Taylor (อ้างถึงใน ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ 2562, น.8 – 21) เชื่อว่าการทำงานให้เต็มประสิทธิภาพของพนักงานนั้นสามารถทำได้โดยการประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ดังนี้

1. ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมินผลงานเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุด
2. เลือกใช้พนักงานที่มีความสามารถตรงกับงาน
3. มีการฝึกอบรมและให้ผลตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม
4. หาวิธีการปฏิบัติงานอย่างง่ายไม่ซับซ้อนให้กับพนักงาน

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีให้กับองค์กร นอกเหนือจากนั้นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเองก็มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันกับปัจจัยอื่นๆ ตามแนวคิดของ Elton Mayo (อ้างถึงใน ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ 2562, น.8 - 25) ที่มีแนวความคิดว่า หากพนักงานได้รับการดูแลเป็นพิเศษแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

“อุตสาหกรรม 4.0” หรือ ยุคของการผลิตระบบดิจิทัล คือ การนำเครือข่ายโรงงานทั้งหมดมาเชื่อมโยงเข้าหากันเพื่อทำงานที่มีประสิทธิภาพจากศูนย์กลางหนึ่งเดียวที่ควบคุมด้วย AI หรือปัญญาประดิษฐ์ เทคโนโลยีหลักๆ ที่นำมาใช้ อาทิ หุ่นยนต์ ระบบเซ็นเซอร์ปัญญาประดิษฐ์ และระบบคลาวด์ ที่มุ่งเป้าในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต (Tetra Pak, 2565)

ชนินทร์ ชุณหพันธ์ (2562, น.8 - 38) กล่าวว่า ประเทศไทย 4.0 เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจโดยการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. เปลี่ยนจากเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมไปสู่เกษตรกรรมใหม่ที่เน้นด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยี

2. เปลี่ยนจากร้านค้าแบบ SMEs ไปเป็น Startups ที่มีศักยภาพสูง

3. เปลี่ยนจาก Traditional Services ที่มีมูลค่าค่อนข้างต่ำไปเป็น High Values Services

4. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความมุ่งหมายจะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วิ โชลูชั่น จำกัด ทางด้านความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาทักษะของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องทำการศึกษหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิตของพนักงานบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โชลูชั่น จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพิจารณาและประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลากรกับเทคโนโลยีที่ประยุกต์ใช้

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โชลูชั่น จำกัด

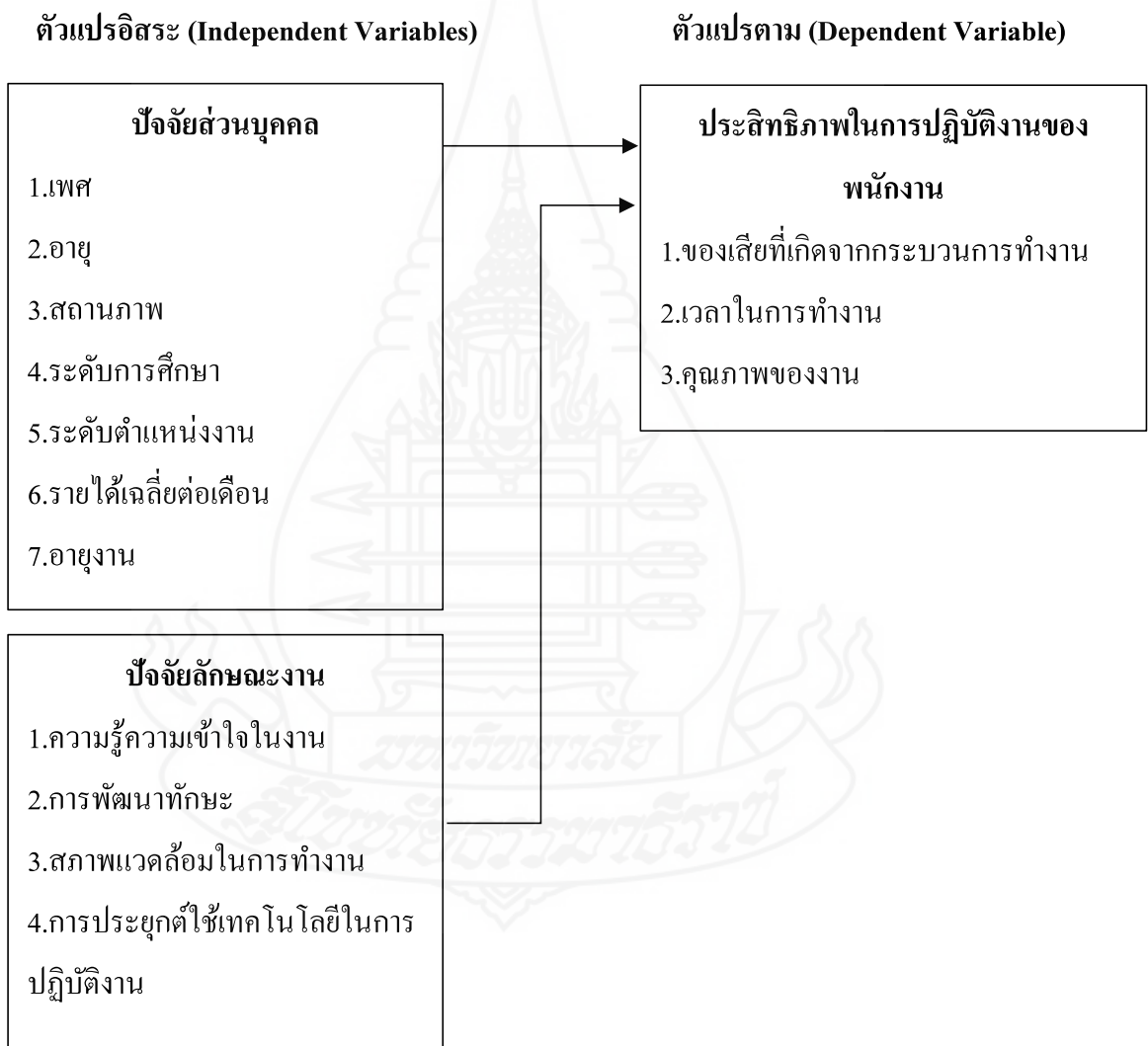
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โชลูชั่น จำกัด

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โชลูชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โชลูชั่น จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาซึ่งสามารถนำเสนอตามรายละเอียดดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจต่อการทำงาน การพัฒนาทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงาน คุณภาพของงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด และเป็นพนักงานประจำ จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด จำนวน 110 คน ซึ่งได้จากการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณค่าเฉลี่ยของประชากรของทาโร ยามาเนะ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ฐิริพัฒน์ ชาญกิจ 2563, น. 4 - 12)

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อตัวแปร N คือ ขนาดของประชากร จำนวน 150 คน

n คือ ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าเฉลี่ยที่ 0.05

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด จังหวัดนนทบุรี

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษา ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธี Random Sampling เพื่อให้ประชากรมีโอกาสที่จะถูกเลือกเท่ากันหมด และตัวอย่างที่สุ่มมีจำนวนมากพอ

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาดังแต่วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ.2565 ถึงวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2565 รวมระยะเวลา 28 วัน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ซึ่งทำงานในตำแหน่งพนักงาน เจ้าหน้าที่ หัวหน้าหน่วย/แผนก ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่ายในบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

6.2 ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึก มุมมอง หรือทัศนคติ ของบุคคลากรที่เป็นตัวอย่างในการศึกษา ที่แสดงออกในลักษณะรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะงานที่จะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ ได้แก่

6.2.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าใจ รับรู้ และปฏิบัติได้ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมายหรือคำสั่งให้ทำการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้ รวมไปถึงการเข้าอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ก่อนลงมือปฏิบัติงาน

6.2.2 การพัฒนาทักษะ หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถทางด้าน ความรู้ เทคนิค และวิธีการต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการพัฒนาทักษะจากภายในหรือภายนอกองค์การธุรกิจ จากผู้ที่มีประสบการณ์หรือผู้ที่เชี่ยวชาญชำนาญในด้านนั้นๆ

6.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน อุณหภูมิ เสียง แสงสว่าง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพวกนี้จัดเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ นอกจากนี้ก็ยังอาจหมายถึงบุคคลที่ต้องร่วมงานด้วย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

6.2.4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำเอาเครื่องมือ อุปกรณ์หรือวิธีการที่ได้รับการคิดค้นพัฒนาขึ้นมาใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานด้านต่างๆ อีกทั้งยังสามารถช่วยทำการเก็บข้อมูลและบันทึกต่างๆ ระหว่างกระบวนการผลิต ควบคุมคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพต่อไปในอนาคตขององค์กร

6.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามการวางแผนที่กำหนดไว้ โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่

6.3.1 ของเสียจากกระบวนการทำงาน หมายถึง สินค้าหรือวัตถุดิบที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดทางด้านคุณภาพ ซึ่งของเสียที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะนำกลับไปผลิตเป็นสินค้าได้ใหม่โดยผ่านกระบวนการทำซ้ำ แก้ไข ดัดแปลง หรือต้องทำลายทิ้ง เนื่องจากไม่สามารถนำกลับมาแก้ไขใหม่

6.3.2 เวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลามาตรฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละส่วนงาน ตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานที่ได้มีการกำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน

6.3.3 คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการผลิตให้ได้ตามที่มาตรฐานกำหนด ภายในการใช้ระยะเวลาและกำลังคนตามที่กำหนด โดยที่ลดของเสียจากกระบวนการน้อยที่สุด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอฟ แอนด์ วิโซลูชั่น จำกัด เพื่อนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7.2 ผู้บริหารได้รับข้อมูลปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด เพื่อนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางให้ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

7.3 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาขยายผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายผลิตต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาและการพัฒนารอบแนวคิดการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน
3. แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลและลักษณะงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้บริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ชนินทร์ ชุณหพันธ์ (2562, น.8 - 6) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของการใช้ทรัพยากรต่ำสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การทำให้ถูกต้องในสิ่งที่ทำ (Doing the thing right)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้องค์กรนั้น เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งองค์กรต้องสร้างความสามารถที่แตกต่างเหนือกว่าคู่แข่ง และส่งผลให้องค์กรมีข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งอื่นในอุตสาหกรรม หากการดำเนินงานขององค์กรมีการใช้หลักประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุดเพื่อให้โครงสร้าง

ต้นทุนของสินค้าหรือบริการต่ำกว่าคู่แข่งมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Kinicki & Willams, 2006, p. 8-11 (อ้างถึงใน ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ 2562, น.8 - 33)

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น.2) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างคุ้มค่า และประหยัดที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งคำว่าประหยัดทรัพยากร ได้แก่ ใช้แรงงานคนน้อย ประหยัดเงินค่าใช้จ่าย ไม่เสียเวลามาก ใช้ต้นทุนวัตถุดิบต่ำ เป็นต้น

จิรนนท์ พรหมา (2560, น.7) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับความสำเร็จสูงสุดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560, น.3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพสำหรับการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำให้สิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการให้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง” (Doing Things Right) ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชลิต พานทอง (2562) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และสามารถนำไปสู่การเกิดผลได้รวดเร็วตรงประเด็น และมีคุณภาพ

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2560, น.1) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจในการได้รับบริการให้กับประชาชนดังนี้ 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา 3) การให้บริการอย่างพอเพียง และ 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

จำลักษณะ ขุนพลแก้ว (2551, น.18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่าโดยไม่ให้เกิดความสูญเปล่า หรือความสูญเสีย ทรัพยากรต่างๆ คือ ปัจจัยที่ใช้ในการบริการจัดการ ได้แก่ แรงงาน ต้นทุนการดำเนินงาน พนักงาน เครื่องมือ วัสดุุดิบ และเวลา

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง รูปแบบหรือขั้นตอนการทำงาน วิธีการหรือกระบวนการใดๆ ก็ตามที่มีจุดประสงค์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ตามที่ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะแรงงาน เงินทุน หรือทรัพยากรทางธรรมชาติมาดำเนินการอย่างเต็มศักยภาพ ผ่านกระบวนการที่มีแบบแผน เพื่อให้ปริมาณการใช้ทรัพยากรมีปริมาณน้อยที่สุด แต่ก่อเกิดประโยชน์ได้มากที่สุด

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ไว้ ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2541, น.6 - 7) ได้กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่น และองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร หรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือ ประการแรก ก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนา ตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้

สมคิด บางโม (2545, น.41) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้า

ข้าราชการรู้ว่า สิ่งที่ทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์ หรือมีค่าน้อย ในขณะที่เงินเดือนเท่ากัน ข้าราชการย่อมสนใจในงานที่มีคุณค่ามากกว่า 2) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน สะอาด มีอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ รวดเร็ว และอยู่กับ โຕะปฏิบัติงานนานขึ้น ได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รัก และพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร 3) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

สมเด็จพระสังฆราช (2552, น.11 - 14) ได้กล่าวว่า นอกจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจมี 3 ลักษณะ คือ

1. การจูงใจด้วยค่าตอบแทน

1.1 รางวัลค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช้เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง การให้โอกาสได้ไปศึกษา อบรมสัมมนา ให้ได้รับผิดของโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน เป็นต้น ลักษณะของการให้รางวัลตอบแทน ควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากต้องตรงกับความต้องการแล้วควรเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป โดยหลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การจูงใจด้วยงาน หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงานคือ ใช้ลักษณะ และเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พพอใจุทิศตนให้กับงาน และให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควร

ประยุกต์การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ความสำเร็จ และความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสพผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

2.1 การหมุนเวียนงาน คือการให้พ้นสภาพความจำเจ และจะเกิดวาทะคือหรือร้อนในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขต และเนื้อหาของงาน คือมอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น การให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือการให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบาย ทิศทาง แนวทางการดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน ติดตามประเมินแผนงาน และภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคล และสนองความต้องการของบุคคล เช่น สนองความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ทำการประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

จิระประภา ประจวบสุข (2556, น.22) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง แนวทางและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีคุณภาพ คุ่มค่า ทุนเวลา มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นที่ยอมรับแก่ทุกฝ่าย

มณีนาด วรรค (2554, น.14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และต้องมีความน่าเชื่อถือได้ โดยจะต้องอาศัยความถูกต้อง ครบถ้วน เสร็จสมบูรณ์ทันต่อเวลา ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในลักษณะระหว่างความตั้งใจ และใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

สำนักงาน ก.พ. (2541, น.23 - 32) อ้างใน สายรุ้ง นุภาพพันธ์ (2550, น.12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คู่มีค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้ โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คู่มีค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในแง่มุมของการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

กันตยา เพิ่มผล (2551, น.6 - 7) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็น การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือ ประการแรก ก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง เมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อก่อประสิทธิผลให้แก่องค์กร จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง

สายรุ้ง นุปผาพันธ์ (2553, น.9) ได้กล่าวว่า องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึง เพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทুমเท ความรู้ ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริงไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร

Herbert A. Simon (1960) อ้างถึงใน สายรุ้ง นุปผาพันธ์ (2553, น.15) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการ และองค์กรของภาครัฐบทความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{องค์กรภาคเอกชน} \quad E = (O-I)$$

$$\text{องค์กรภาครัฐ} \quad E = (O - I) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยที่สุด ภายใต้การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน

2.1.2 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, น.196) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเช่นเดียวกับการศึกษา และการฝึกอบรม โดยมีความสำคัญในแง่มุมมองของการปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งมากกว่าที่จะใช้เป็นเครื่องมือใน

การพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงพบว่ามีกรนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เมื่อใกล้มีการปรับเงินเดือน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานทุกประเภท และเป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของพนักงานและความคาดหวังของหน่วยงาน

รัตนพร จาริต (2547, น.51) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเสมือนบทสรุปการทำงาน of พนักงานแต่ละคน ส่วนการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นเพียงเกณฑ์พื้นฐานว่าพนักงานคนนั้น น่าจะทำงานได้ แต่จะรู้ได้ว่าทำงานได้ดีเพียงใดต้องอาศัยการประเมินผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รู้และเกิดความเข้าใจอย่างละเอียดในฐานะเครื่องมือเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณค่าพนักงาน

กันตยา เพิ่มผล (2541, น.89) การประเมินผล หมายถึง การกำหนดคุณค่า (Value) และประสิทธิผลในด้านของโครงการหรือการทำงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ ผลจากการประเมินจะออกมาในรูปของการตัดสินใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ล่วงหน้า

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556, น.20) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการศึกษาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือการวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงาน of บุคคล กลุ่มบุคคลในองค์การ การตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

ธานินทร์ สุทธิบุญชู (2543, น.13) ได้กล่าวถึง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อได้ข้อมูลพร้อมแล้วจึงเริ่มประเมินการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานหลายวิธี ดังนี้

1. การประเมิน โดยการใช้สเกล (Graphic Rating Scale) เป็นการพิจารณาผลงานในด้าน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ แล้วให้คะแนนแต่ละหัวข้อ โดยแบ่งเป็นระดับต่างๆ เช่น ดีเลิศ ดีมาก พอใช้

2. การเปรียบเทียบ (Employee Comparison) เหมาะกับลักษณะงานของบุคคลที่แตกต่างกันจำเป็นต้องใช้วิธีเปรียบเทียบโดยการจับคู่ และต้องพิจารณารายละเอียดจึงจะเห็นความแตกต่างกัน

3. *แบบตรวจสอบรายการ (Check List)* โดยทำการสร้างแบบตรวจสอบรายการขึ้นมา เช่น ความคิดริเริ่ม ความเป็นผู้นำ การทำงานผิดพลาดผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายตามคุณสมบัติของผู้ถูกประเมิน แล้วจึงนำผลการตรวจสอบรายการไปเปลี่ยนเป็นคะแนน

4. *การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents)* เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องบันทึกเหตุการณ์สำคัญ เช่น ไม่นำเงินผ่อนชำระของลูกค้ามาให้แผนกการเงิน เพื่อจะได้นำเหตุการณ์นี้ไปประกอบในการพิจารณาตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่งในรอบปี

5. *แบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scales)* เป็นการประเมิน โดยพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมสำคัญเท่านั้น เช่น ความรับผิดชอบงาน ความเป็นผู้นำ โดยจะพิจารณารายละเอียดในการให้คะแนนของแต่ละหัวข้อ แล้วนำคะแนนรวมมาพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. *แบบเน้นการจัดการ โดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective)* โดยให้หัวหน้างาน และผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เชิงปริมาณที่ชัดเจน ผู้ประเมินใช้วัตถุประสงค์เป็นมาตรฐานในการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. *แบบเขียนคำบรรยาย (Essay Appraisal)* เป็นการเขียนคำประเมินใช้คำบรรยายถึงผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย ที่จะต้องปรับปรุง และพัฒนาต่อไป

8. *แบบตรวจสอบเพิ่มเติม (Field Review)* เป็นการตรวจสอบเพิ่มเติมโดยฝ่ายบริหารบุคคลร่วมกับหัวหน้างานของผู้ถูกประเมิน ซึ่งจะทำให้มีความถูกต้องมากกว่าให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งพิจารณาเพียงลำพัง

9. *แบบศูนย์การประเมิน (Assessment Centers)* โดยจัดให้กลุ่มบุคคลที่มีความประสงค์ มีความรอบรู้งานเป็นอย่างดี เป็นศูนย์กลางในการประเมินคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด โดยการใช้ทดลองทำงานร่วมกันในระยะเวลาหนึ่ง

นอกจากนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือเปรียบเทียบระหว่าง Output กับ Input ว่าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลที่ได้คุ้มค่าแค่ไหนอย่างไร ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้หลายมิติ เช่น มิติทางเศรษฐศาสตร์โดยไม่ใช่เพียงเรื่องเงินแต่อย่างเดียว แต่หมายถึงทรัพยากรอื่นๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิตนั้นๆ ด้วย เช่น เวลา หรือวัตถุดิบ มิติทางการบริหารอาจพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรต่อวิธีการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย มิติทางสังคมอาจพิจารณาจาก ผลการสะท้อนกลับการที่จะเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน

หลักคือ ผู้ที่ปฏิบัติงาน กับโครงสร้างการปฏิบัติงานสำหรับในเรื่องของคนปฏิบัติงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สมพิศ สุขแสน 2556, น.35) ดังนั้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1. *ความฉับไว* หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือ คนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2. *ความถูกต้องแม่นยำ* หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือ สถิติต่างๆ ไม่ทำงานผิดพลาดจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3. *ความรู้* หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนรู้จากองค์กร ผู้อื่น หรืออินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4. *ประสบการณ์* หมายถึง การรอบรู้หรือรอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5. *ความคิดสร้างสรรค์* หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือเก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวัน เหมือนกับหุ่นยนต์

สรุปได้ว่าความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการศึกษาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนแนวในการชี้วัดผลการผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของคุณคน แผนก ฝ่าย หรือทั้งองค์กร เพื่อการตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดตามที่ทางผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายไว้

3. แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Plowman and Peterson (1960) อ้างถึงใน ประทีป แสงแพร (2562, น.69) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยสรุปองค์ประกอบได้ 4 ประการ ได้แก่

1. *คุณภาพของงาน (Quality)* จะต้องมีความสูง คือ ผลลัพธ์ของงานมีประโยชน์ มีความคุ้มค่า และผู้ใช้ผลงานนี้เกิดความพอใจผลการทำงาน ผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และสำเร็จได้ในระยะเวลารวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. *ปริมาณงาน (Quantity)* ปริมาณงานที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ผู้ผลิตผลงานวางแผนไว้อย่างลงตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขระยะเวลาที่เหมาะสม

3. *เวลา (Time)* คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ อย่างเหมาะสมกับงานและมีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน ตลอดจนเทคนิคการวางตำแหน่งอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน ทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

4. *ค่าใช้จ่าย (Costs)* ในการดำเนินงานทั้งหมดต้องเป็นไปตามที่วางแผนไว้ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

ธนายุ ภู่วิทยาธร (2561) อ้างถึงใน สุภาพร โทบุตร (2563, น. 7) ได้กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และผลงานที่ได้เป็นงานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย

1. *ปริมาณงาน (Quantity of Work)* หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณงานตรงกับจำนวนงานที่วางแผนไว้ และมีปริมาณเหมาะสมตามเป้าหมายอยู่เสมอ

2. *คุณภาพงาน (Quality of Work)* หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งผลงานมีคุณภาพดี

3. เวลาในการทำงาน (*Timing of Work*) หมายถึง การใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้เสร็จก่อนหรือภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน

สมยศ นาวิการ (2549, น.26) อ้างถึงใน กิตติยา จิตินุรักษ์ (2556, น.7) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แม็ค คินซีย์ (McKinsey) ซึ่งเสนอ ปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ

1. กลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในการปฏิบัติงานในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

3. ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากรร่วมองค์กร

6. ความสามารถ

7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563, น.222) ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ด้านปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติ มาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

4. ข้อมูลทั่วไปและลักษณะงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด เป็นบริษัทในเครือของกลุ่มเขอนอรัล กรุ๊ป ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและนำเข้าผลิตภัณฑ์ขนมในประเทศไทยมากกว่า 30 ปี มีการจัดจำหน่ายสินค้าทั้งภายในประเทศและจำหน่ายสินค้าไปยังต่างประเทศ ครอบคลุมทวีปอเมริกา ยุโรป ตะวันออกกลาง และเอเชีย ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกลุ่มเขอนอรัลที่กว้างไกลทางกลุ่มเขอนอรัล กรุ๊ป ได้มองเห็นถึงโอกาสทางด้านธุรกิจด้านตลาดน้ำผักและน้ำผลไม้ที่มีการเจริญเติบโต และมี

ความต้องการของผู้บริโภคเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นทางกลุ่มเยอเนอรัล กรุ๊ป จึงได้ทำการจัดตั้ง บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด เพื่อดำเนินธุรกิจในการผลิตน้ำผักและผลไม้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ในรูปแบบน้ำผักและผลไม้พร้อมดื่ม น้ำผักและผลไม้บรรจุถุง น้ำผักและผลไม้เข้มข้น และน้ำผักและผลไม้ชนิดผงแบบซองพร้อมดื่ม โดยใช้เครื่องจักรที่มีนวัตกรรมทันสมัย ร่วมกับเทคโนโลยีต่างๆในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพให้กับผู้บริโภค

โดยผ่านวิสัยทัศน์และพันธกิจของทางผู้บริการคือ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด เราจะมุ่งมั่นผลิตสินค้าผักและผลไม้ที่คุณภาพ โดยใช้เครื่องจักรที่มีนวัตกรรมทันสมัย มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ สนับสนุนการใช้วัตถุดิบที่จัดหาได้จากภายในประเทศเพื่อช่วยส่งเสริมเกษตรกรให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นและเพิ่มคุณค่าของผักและผลไม้ในประเทศให้เป็นที่ยอมรับและแพร่หลายมากยิ่งขึ้น ทางองค์กรได้มีการใช้วัตถุดิบจากเกษตรกรที่มีคุณภาพ มีพื้นที่ใกล้เคียงกับฐานการผลิตทำการขนส่งมาสู่โรงงานเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการแปรรูป โดยใช้เครื่องจักรที่มีนวัตกรรมและทันสมัยในการผลิตน้ำผักและผลไม้ กระบวนการผลิตน้ำผักและผลไม้ ประกอบด้วยหลายขั้นตอนในแต่ละขั้นตอนมีหลากหลายและซับซ้อน มีการใช้เครื่องจักรที่เป็นระบบกึ่งอัตโนมัติและอัตโนมัติในทุกๆ ขั้นตอนการผลิต ดังนั้นพนักงานทุกระดับที่มีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานของแต่ละขั้นตอนที่ได้ลงมือปฏิบัติ พร้อมกันนั้นต้องมีความรู้ทักษะการทำงานทั้งในด้านการควบคุมเครื่องจักร การใช้งานอุปกรณ์ต่างๆ ในกระบวนการผลิต ในส่วนของหัวหน้างานหรือผู้จัดการต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกประสานงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

กระบวนการผลิตน้ำผักและผลไม้จะเริ่มตั้งแต่กระบวนการเตรียมวัตถุดิบ การแปรรูป กระบวนการผสม กระบวนการให้ความร้อน กระบวนการบรรจุและกระบวนการจัดเก็บลงหีบห่อ ในแต่ละกระบวนการนั้นจะมีการตรวจสอบและบันทึกข้อมูลด้านต่างๆ ได้แก่ ปริมาณของสินค้าที่ผลิตได้ ของเสียที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการผลิต และเวลาที่ใช้สำหรับการผลิตต่อรอบการผลิตสินค้า การปฏิบัติงานนั้นจะประกอบไปด้วยพนักงาน เจ้าหน้าที่ควบคุมเครื่องจักร หัวหน้างาน และผู้จัดการ ทำงานร่วมกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทางผู้บริหาร ในปัจจุบันนี้บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้อยู่ที่ประมาณ 70 – 75%, ปริมาณของเสียระหว่างกระบวนการผลิตประมาณ 4 – 5% ส่งผลทำให้ได้ปริมาณสินค้าสำเร็จรูปน้อยกว่ามาตรฐานที่กำหนด ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้อง

กับมาตรฐานที่วางไว้ จึงเป็นข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภายในองค์กร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังนี้

อักษรเดช ไม้จันทร์ (2561, น.95 - 96) ได้ทำการศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว F-Test (One -Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31 – 35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมุ่งมั่นก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคือคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.054

กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.40 ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 94.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พริญา ชื่นวงศ์ (2560, น.92) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจขนส่งในจังหวัดเชียงราย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ถูกตีความมากกว่าความหมายเรื่องของกระบวนการ การเงิน ทรัพยากร และเทคโนโลยี โดยเริ่มให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมากขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านการให้บริการ และด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจในอนาคต จำเป็นต้องมีแนวคิดการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อนหรือริเริ่ม และเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบเพื่อให้มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ง่าย และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ โดยเป็นการผสมผสานความต้องการ ความก้าวหน้า และการพัฒนาของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556, น.3 - 4) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัดการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท ชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิตบริษัท ชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา หน่วยงานตำแหน่งงาน และอายุงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One -Way ANOVA) และการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ LSD แล้วนำเสนอผลการศึกษาดูด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนการผลิตบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศและอายุงานของ พนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนการผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนการผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิรพันธ์ พรหมา (2560, น.5) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและการดำเนินงานของธุรกิจเป็นอย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยหลักที่เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญขององค์กรที่จะสามารถเติบโตได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีส่วนสำคัญต่อองค์กร และยังเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพในการดำเนินงาน จึงได้ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างความที่มั่นคงทางด้านอาหารของประเทศไทย ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงได้ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสินค้า การจัดหาวัตถุดิบในการผลิตและบริการใหม่ๆ ทั้งยังนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย จำนวน 107 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ t - Test ,

F - Test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดการทรัพยากรข้อมูล ด้านการวางแผนและพัฒนาระบบ และด้านการสนับสนุนการตัดสินใจ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านการเงิน ผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารที่มีรูปแบบธุรกิจ ประเภทธุรกิจ ทนในการดำเนินงานระยะเวลาในการดำเนินงาน จำนวนพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารที่มีรูปแบบธุรกิจ ประเภทธุรกิจทุนในการดำเนินงานระยะเวลาในการดำเนินงาน จำนวนพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และผลกระทบพบว่า การมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศสมัยใหม่ ด้านการสนับสนุนการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเงิน โดยสรุป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบ เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย ดังนั้น องค์กรต้องตระหนักและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน การแก้ไข ปัญหา หรือช่วยในการดำเนินงานให้เกิดความสะดว รวดเร็ว อีกทั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในกระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจากการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ขององค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้อย่างประสพผลสำเร็จ

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563, น.222) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ มีกลุ่ม

ตัวอย่าง 180 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนด้วย วิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย จูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ อย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนะแนว ทิศทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ในเรื่อง พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และความมุ่งมั่นพยายามหาวิธี ป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ควรใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและเป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเรื่องวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึง ส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โชลูชั่น จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลในปัจจุบันมาตีความหมายอธิบายสภาพการณ์ต่างๆ โดยศึกษาจากตัวอย่างของประชากรที่สุ่มมา โดยถือว่าตัวอย่างที่ได้มานั้นเป็นตัวแทนที่แท้จริงของประชากร โดยใช้วิธี Random Sampling เพื่อให้ประชากรมีโอกาสที่จะถูกเลือกเท่ากันหมด และตัวอย่างที่สุ่มมีจำนวนมากพอ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยที่ใช้สำหรับการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โชลูชั่น จำกัด และเป็นพนักงานประจำโดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้อยู่คือ พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โชลูชั่น จำกัด โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (1976) (ฐิรพัฒน์ ชาญกิจ 2563, น.4 - 12) การคำนวณค่าเฉลี่ยของประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยมีวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อตัวแปร	N	คือ	ขนาดของประชากร จำนวน 150 คน
	n	คือ	ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง
	e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าเฉลี่ยที่ 0.05

$$\text{แทนค่าตัวแปร} \quad n = \frac{150}{1+150(0.05)^2}$$

$$n = 109.09 \approx 110$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ 109.09 คน หรือ 110 คน เพื่อความสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จุดประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนของประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert's scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักออกเป็น 5 ระดับ (กัลย์ ปิ่นเกษร 2563, น. 5 - 31) ซึ่งมีความหมายดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	มากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	มาก
3	คะแนน หมายถึง	ปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	น้อย
1	คะแนน หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนของประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert's scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักออกเป็น 5 ระดับ (กัลย์ ปิ่นเกษร 2563, น. 5 - 31) ซึ่งมีความหมายดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	มากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	มาก
3	คะแนน หมายถึง	ปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	น้อย
1	คะแนน หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นทางด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best W. John ,1997) โดยมีรายละเอียดดังนี้

คะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	ระดับปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	ระดับปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	ระดับปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	ระดับปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษามีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ทำเอกสารหนังสือขอความร่วมมือประสานงานกับทางผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ในการขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้ศึกษาประสานงานกับทางฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการชี้แจงรายละเอียดในการทำแบบสอบถาม ก่อนให้กลุ่มตัวอย่างลงมือทำแบบสอบถาม

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับถัดไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และวิเคราะห์ข้อมูลส่วนของการศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติต่างๆ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

4.1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

4.1.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

4.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว F-Test (One -Way ANOVA)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันของการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย ผู้ศึกษากำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน T-test (T - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
**	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
***	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)
Adj. R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
SEE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)
VIF	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Variance Inflation Factors)

X	แทน	ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
X1	แทน	ความรู้ความเข้าใจในงาน
X2	แทน	การพัฒนาทักษะ
X3	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
X4	แทน	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
Y	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
Y1	แทน	ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน
Y2	แทน	เวลาในการทำงาน
Y3	แทน	คุณภาพของงาน

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด จำนวน 110 คน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาทำการวิเคราะห์ และทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ได้แก่ ของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต เวลาในการทำงาน และคุณภาพของงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล

4.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4.3 เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ในการศึกษานี้ ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งพิจารณาจากค่าร้อยละ (Percentage) ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

(n=110)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	76	69
หญิง	34	31
รวม	110	100.00
2. อายุ		
20 - 25 ปี	16	15
26 - 30 ปี	37	33
31 - 35 ปี	42	38
36 - 40 ปี	11	10
41 - 45 ปี	3	3
มากกว่า 45 ปี	1	1
รวม	110	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=110)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	40	36
สมรส	70	64
รวม	110	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	48	13
ปวช./ปวส.	55	76
ปริญญาตรี	7	11
รวม	110	100.00
5. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	96	87
ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย	13	12
ระดับผู้จัดการแผนก	1	1
รวม	110	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
รายได้ 10,001 – 20,000 บาท	86	78
รายได้ 20,001 – 30,000 บาท	18	16
รายได้ 30,001 – 40,000 บาท	5	5
รายได้ 40,001 ขึ้นไป	1	1
รวม	110	100.00
7. อายุงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	94	86
3 – 5 ปี	16	14
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 110 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 69 เป็นเพศหญิงร้อยละ 31 ในจำนวนนี้มีอายุ 31 - 35 ปี ร้อยละ 38 รองลงมาอายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 33 อายุ 20 - 25 ปี ร้อยละ 15 อายุ 36 - 40 ปี ร้อยละ 10 อายุ 41 - 45 ปี ร้อยละ 3 มากกว่า 45 ปี ร้อยละ 1 สถานภาพสมรส ร้อยละ 64 รองลงมาโสด ร้อยละ 36 มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส ร้อยละ 76 รองลงมาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 13 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 87 รองลงมา ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย ร้อยละ 12 และระดับผู้จัดการแผนก ร้อยละ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 78 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 16 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 5 และรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 1 และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 86 รองลงมา 3 - 5 ปี ร้อยละ 14 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ บริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ ตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามรายละเอียดและโดยรวม

(n=110)				
ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความรู้ความเข้าใจในงาน	3.35	0.65	ปานกลาง	4
2. การพัฒนาทักษะ	3.51	0.61	มาก	1
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.44	0.59	ปานกลาง	2
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	3.43	0.60	ปานกลาง	3
รวม	3.43	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานด้านการพัฒนาทักษะมีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.44 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.43 และด้านความรู้ความเข้าใจในงานมีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

2.2.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้ความเข้าใจในงาน จำแนกตามรายละเอียด และโดยรวม

1. ความรู้ความเข้าใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ใ้ด้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอก่อนลงมือปฏิบัติจริง	11 (10%)	37 (33%)	57 (52%)	5 (5%)	0 (0%)	3.49	0.74	ปานกลาง
2. มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติ	17 (15%)	38 (35%)	41 (37%)	14 (13%)	0 (0%)	3.52	0.91	มาก
3. ลักษณะงานที่ทำนั้นตรงกับความรู้ความสามารถ	8 (7%)	42 (38%)	33 (30%)	23 (21%)	4 (4%)	3.24	0.99	ปานกลาง

(n=110)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=110)

1.ความรู้ความ เข้าใจในงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น					X̄	S.D.	ระดับความ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. เข้าใจ ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน และ ไม่มีความ ยุ่งยากในแต่ละ ขั้นตอน	10 (9%)	28 (25%)	51 (46%)	21 (20%)	0 (0%)	3.24	0.87	ปานกลาง
5. ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติส่วน ใหญ่สามารถ รับผิดชอบแบบ เบ็ดเสร็จด้วย ตัวเองตั้งแต่ต้น จนสำเร็จ	10 (9%)	35 (32%)	39 (35%)	25 (23%)	1 (1%)	3.25	0.94	ปานกลาง
			รวม			3.35	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อทำการพิจารณาเป็นข้อ พบว่าข้อที่ 2 มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.52 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ข้อที่ 1 ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง ค่าเฉลี่ย 3.49 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ข้อที่ 5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบแบบเบ็ดเสร็จด้วยตัวเองตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.25 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 3 ลักษณะงานที่ทำนั้นตรงกับความรู้ความสามารถ มีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ

30 และข้อที่ 4 เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากในแต่ละขั้นตอน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 โดยมีพนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ตามลำดับ

2.2.2 การพัฒนาทักษะ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทักษะ จำแนกตาม รายละเอียดและโดยรวม

2. การพัฒนาทักษะ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีการจัดทำแบบประเมินทักษะการทำงานประจำปีเพื่อกำหนดหัวข้อการพัฒนาทักษะ	9 (8%)	40 (36%)	46 (42%)	14 (13%)	1 (1%)	3.38	0.85	ปานกลาง
2. การจัดทำแผนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สอดคล้องในการปฏิบัติงาน	9 (8%)	41 (37%)	46 (42%)	13 (12%)	1 (1%)	3.40	0.84	ปานกลาง
3. ได้รับการฝึกอบรมตามแผนประจำปีที่กำหนดไว้	14 (13%)	44 (40%)	48 (43%)	3 (3%)	1 (1%)	3.61	0.78	มาก
4. การประเมินหรือติดตามผลหลังจากผ่านการฝึกอบรมตามหัวข้อที่ได้กำหนดไว้	20 (18%)	40 (38%)	41 (37%)	8 (7%)	1 (1%)	3.64	0.90	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

									(n=110)
2. การพัฒนา		ระดับความคิดเห็น							ระดับ
ทักษะ (ต่อ)		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	\bar{X}	S.D.	ความ
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
5.พนักงานสามารถ		17	37	44	11	1	3.53	0.91	มาก
เลือกหัวข้อการ	(15%)	(34%)	(40%)	(10%)	(1%)				
พัฒนาทักษะได้									
ด้วยตนเอง /									
นอกเหนือจากแผน									
ที่กำหนดไว้									
		รวม					3.51	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทักษะโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อทำการพิจารณาเป็นข้อ พบว่าข้อที่ 4 มีการประเมินหรือติดตามผลหลังจากผ่านการฝึกอบรมตามหัวข้อที่ได้กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 3.64 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ข้อที่ 3 ได้รับการฝึกอบรมตามแผนประจำปีที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 3.61 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ข้อที่ 5 พนักงานสามารถเลือกหัวข้อการพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง/นอกเหนือจากแผนที่กำหนดไว้ค่าเฉลี่ย 3.53 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ข้อที่ 2 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สอดคล้องในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 1 มีการจัดทำแบบประเมินทักษะการทำงานประจำปี เพื่อกำหนดหัวข้อการพัฒนาทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 โดยมีพนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ตามลำดับ

2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายละเอียด และโดยรวม

3. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.พื้นที่ในการ ปฏิบัติงาน มีระบบ ถ่ายเทอากาศ เหมาะสม ต่อการ ทำงาน	14 (13%)	48 (43%)	45 (41%)	3 (3%)	0 (0%)	3.66	0.73	มาก
2.พื้นที่ในการ ปฏิบัติงาน ได้จัด ให้มีแสงสว่างที่ เพียงพอต่อการ ทำงาน	9 (8%)	35 (32%)	61 (55%)	5 (5%)	0 (0%)	3.44	0.71	ปานกลาง
3.พื้นที่ในการ ปฏิบัติงาน มีการ ออกแบบจัดวาง เครื่องมืออุปกรณ์ ได้อย่างเหมาะสม	7 (6%)	38 (35%)	49 (45%)	16 (14%)	0 (0%)	3.33	0.80	ปานกลาง
4.บริษัทได้จัดให้มี อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วน บุคคลอย่าง เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	8 (7%)	37 (34%)	45 (41%)	19 (17%)	1 (1%)	3.29	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

3.สภาพแวดล้อม ในการทำงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5.อุปกรณ์ที่ใช้ใน การปฏิบัติงานมี เพียงพอต่อการ ทำงาน	12 (11%)	37 (34%)	52 (47%)	9 (8%)	0 (0%)	3.47	0.80	มาก
			รวม			3.44	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อทำการพิจารณาเป็นข้อ พบว่าข้อที่ 1 พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีระบบถ่ายเทอากาศเหมาะสมต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ข้อที่ 5 อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.47 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ข้อที่ 2 พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงานค่าเฉลี่ย 3.44 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ข้อที่ 3 พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีการออกแบบจัดวางอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมพนักงานมีระดับความทคิดเห็นมากที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 4 บริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 โดยมีพนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ตามลำดับ

2.2.3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายละเอียด และโดยรวม

(n=110)

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.บริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการทำงาน	10 (9%)	38 (35%)	53 (48%)	9 (8%)	0 (0%)	3.45	0.77	ปานกลาง
2.บริษัทได้จัดให้มีการนำเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	12 (11%)	34 (30%)	58 (53%)	6 (5%)	0 (0%)	3.47	0.76	ปานกลาง
3.ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและแรงงานในการผลิตสินค้า	11 (10%)	36 (33%)	50 (45%)	6 (12%)	0 (0%)	3.41	0.83	ปานกลาง
4.ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้เที่ยงตรงและรวดเร็ว	9 (8%)	32 (29%)	55 (50%)	14 (13%)	0 (0%)	3.33	0.80	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

4. การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	5. ท่านคิดว่าการใช้ เทคโนโลยีนั้นทำให้ เกิดผลผลิตเต็มที่ ได้ ประสิทธิผลสูง	11 (8%)	41 (29%)	51 (50%)	7 (13%)			
รวม						3.43	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อทำการพิจารณาเป็นข้อ พบว่าข้อที่ 5 ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีนั้นทำให้เกิดผลผลิตเต็มที่ ได้ประสิทธิผลสูง ค่าเฉลี่ย 3.51 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ข้อที่ 2 บริษัทได้จัดให้มีการนำเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.47 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ข้อที่ 1 บริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ในการกระบวนการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.45 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและแรงงานในการผลิตสินค้ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 4 ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้เที่ยงตรงและรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 โดยมีพนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ได้แก่ ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงาน และคุณภาพของงาน

2.3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โชลูชั่น จำกัด 3 ด้าน ได้แก่ ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงาน และคุณภาพของงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน	3.42	0.58	ปานกลาง
2.เวลาในการทำงาน	3.47	0.56	ปานกลาง
3.คุณภาพงาน	3.47	0.58	ปานกลาง
รวม	3.45	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อทำการพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ เวลาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งมีค่าเท่ากับด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 3.47 เท่ากัน ด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต ค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

2.3.2 ของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต
จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

1.ของเสียที่เกิดจาก กระบวนการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ผลผลิตที่ได้มี จำนวนตรงตามที่ บริษัทกำหนด	9 (8%)	36 (33%)	50 (45%)	13 (12%)	2 (2%)	3.34	0.85	ปานกลาง
2.ของเสียที่จากการ ผลิตมีจำนวนน้อย กว่าที่บริษัทกำหนด	8 (7%)	44 (40%)	39 (35%)	16 (15%)	3 (3%)	3.35	0.91	ปานกลาง
3.ท่านสามารถ ทำงานได้ตาม เป้าหมายที่กำหนด	10 (9%)	48 (44%)	47 (43%)	5 (4%)	0 (0%)	3.57	0.72	มาก
4.องค์การมีการ กำหนดเป้าหมายการ ผลิตที่เหมาะสมไม่ มากเกินไป	9 (8%)	39 (36%)	56 (51%)	6 (5%)	0 (0%)	3.46	0.73	ปานกลาง
5.ปริมาณผลผลิตที่ สามารถปฏิบัติได้ สำเร็จเมื่อเทียบกับ มาตรฐานที่กำหนด	8 (7%)	36 (33%)	57 (52%)	9 (8%)	0 (0%)	3.39	0.74	ปานกลาง
รวม						3.42	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อทำการพิจารณาเป็นข้อ พบว่าข้อที่ 3 ท่านสามารถ

ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.57 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ข้อที่ 4 องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการผลิตที่เหมาะสมไม่มากเกินไป ค่าเฉลี่ย 3.46 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ข้อที่ 5 ปริมาณผลผลิตที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.39 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ข้อที่ 2 ของเสียที่เกิดจากการผลิตมีจำนวนน้อยกว่าที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.35 พนักงานมีระดับมากที่สุดจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 1 ผลผลิตที่ได้มีจำนวนตรงตามที่บริษัทกำหนดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 โดยมีพนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ตามลำดับ

2.3.3 เวลาในการทำงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เวลาในการทำงาน จำแนกตามราย
ด้าน และโดยรวม

(n=110)

2.เวลาในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					X̄	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับ	8 (7%)	41 (37%)	56 (51%)	5 (5%)	0 (0%)	3.47	0.70	ปานกลาง
2. พนักงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	13 (12%)	39 (35%)	47 (43%)	11 (10%)	0 (0%)	3.49	0.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n=110)

2.เวลาในการ ทำงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3. งานมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อยไม่ต้อง ทำการแก้ไข	9 (8%)	45 (41%)	52 (47%)	3 (3%)	1 (1%)	3.53	0.73	มาก
4.ปฏิบัติงานได้ ตามระยะเวลาที่ กำหนดเมื่อเทียบ กับค่ามาตรฐาน	7 (6%)	44 (40%)	46 (42%)	13 (12%)	0 (0%)	3.41	0.78	ปานกลาง
5.ท่านใช้เวลาใน การปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง	6 (5%)	47 (43%)	50 (46%)	7 (6%)	0 (0%)	3.47	0.70	ปานกลาง
			รวม			3.47	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผลการวิเคราะห์เวลาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อทำการพิจารณาเป็นข้อ พบว่าข้อที่ 3 งานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย ไม่ต้องทำการแก้ไข ค่าเฉลี่ย 3.53 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ข้อที่ 2 พนักงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ค่าเฉลี่ย 3.49 พนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ข้อที่ 1 พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 3.47 พนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ข้อที่ 5 ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.47 พนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 46 และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 4 ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับค่ามาตรฐาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 โดยมีพนักงานมีความเห็นระดับน้อย 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ

2.3.4 คุณภาพงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพงาน จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

(n=110)

3.คุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น					X̄	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ในแผนก/ฝ่ายของท่านมีการควบคุมการทำงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน	7 (6%)	39 (36%)	58 (53%)	6 (5%)	0 (0%)	3.43	0.68	ปานกลาง
2. พนักงานทำงานตรงตามมาตรฐานทางคุณภาพตามที่กำหนด	8 (7%)	42 (39%)	55 (50%)	5 (4%)	0 (0%)	3.48	0.70	ปานกลาง
3. คุณภาพของงานหรือสินค้าเป็นที่ยอมรับของแผนกถัดไปหรือความต้องการของลูกค้า	11 (10%)	41 (37%)	51 (47%)	7 (6%)	0 (0%)	3.51	0.76	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

3.คุณภาพงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. มี ก า ร ป ร ะ ยุก ต์ ไ ช้ เค รื่ อ ง มื อ ท าง ส ถิ ติ ไ น ก า ร คว บ คู ม คู ณ ภา พ	12 (11%)	42 (38.%)	48 (44%)	8 (7%)	0 (0%)	3.53	0.79	มาก
5. มี ก า ร ป ร ะ ยุก ต์ ไ ช้ เค รื่ อ ง มื อ ท าง ส ถิ ติ ไ น ก า ร คว บ คู ม คู ณ ภา พ ใ ห้ ส อ ต ค ลื่ อ ง กั บ ก ำ ลั ง ก ำ ร ผลิต	7 (6%)	40 (36%)	54 (50%)	9 (8%)	0 (0%)	3.41	0.73	ปานกลาง
						3.47	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการวิเคราะห์คุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อทำการพิจารณาเป็นข้อ พบว่าข้อที่ 4 มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติในการควบคุมคุณภาพ ค่าเฉลี่ย 3.53 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ข้อที่ 3 คุณภาพของงานหรือสินค้าเป็นที่ยอมรับของแผนกถัดไปหรือความต้องการของลูกค้า ค่าเฉลี่ย 3.51 พนักงานมีความเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ข้อที่ 2 พนักงานทำงานตรงตามมาตรฐานทางคุณภาพตามที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.48 พนักงานมีความเห็นระดับปานกลางจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ข้อที่ 1 ในแผนกหรือฝ่ายของท่านมีการควบคุมการทำงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย 3.43 พนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลางจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 5 มีการปรับปรุงการควบคุมคุณภาพงานให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตโดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 โดยมีพนักงานมีความเห็นระดับปานกลาง 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ตามลำดับ

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				f	p - value
	ชาย (76)		หญิง (34)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน	3.37	0.53	3.55	0.66	2.35	0.13
2.เวลาในการทำงาน	3.41	0.53	3.61	0.61	2.98	0.09
3.คุณภาพงาน	3.41	0.52	3.60	0.68	2.50	0.12
รวม	3.40	0.53	3.59	0.65	2.61	0.11

จากตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย เพศหญิง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชาย และ เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงาน และคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำ
ผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
1.ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน					
20 – 25 ปี	16	3.41	0.43	0.04	1.00
26 – 30 ปี	37	3.41	0.64		
31 – 35 ปี	42	3.43	0.64		
36 – 40 ปี	11	3.44	0.36		
41 – 45 ปี	3	3.33	0.42		
มากกว่า 45 ปี	1	3.60	0.00		
2.เวลาในการทำงาน					
20 – 25 ปี	16	3.46	0.50	0.77	0.57
26 – 30 ปี	37	3.56	0.59		
31 – 35 ปี	42	3.45	0.62		
36 – 40 ปี	11	3.24	0.34		
41 – 45 ปี	3	3.60	0.20		
มากกว่า 45 ปี	1	4.00	0.00		
3.คุณภาพงาน					
20 – 25 ปี	16	3.38	0.48	0.83	0.53
26 – 30 ปี	37	3.55	0.65		
31 – 35 ปี	42	3.49	0.60		
36 – 40 ปี	11	3.22	0.33		
41 – 45 ปี	3	3.47	0.23		
มากกว่า 45 ปี	1	4.00	0.00		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
รวม					
20 – 25 ปี	16	3.42	0.43	0.41	0.84
26 – 30 ปี	37	3.51	0.58		
31 – 35 ปี	42	3.46	0.57		
36 – 40 ปี	11	3.30	0.24		
41 – 45 ปี	3	3.47	0.24		
มากกว่า 45 ปี	1	3.87	0.00		

จากตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ช่วงอายุ 26 - 30 ปี ช่วงอายุ 31 – 35 ปี ช่วงอายุ 36 – 40 ปี ช่วงอายุ 41 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงาน และคุณภาพงาน

2.4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำ

ผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
1.ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน					
โสด	40	3.51	0.57	1.48	0.23
สมรส	70	3.37	0.58		
2.เวลาในการทำงาน					
โสด	40	3.59	0.60	2.45	0.12
สมรส	70	3.41	0.53		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
3.คุณภาพงาน					
โสด	40	3.55	0.57	1.18	0.12
สมรส	70	3.43	0.58		
รวม					
โสด	40	3.55	0.53	2.01	0.16
สมรส	70	3.40	0.51		

จากตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพ โสด สมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงานและคุณภาพงาน

2.4.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
1.ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	48	3.50	0.61	1.29	0.28
ปวช./ปวส.	55	3.38	0.55		
ปริญญาตรี	7	3.17	0.52		
2.เวลาในการทำงาน					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	48	3.55	0.55	1.44	0.24
ปวช./ปวส.	55	3.45	0.57		
ปริญญาตรี	7	3.14	0.38		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
3.คุณภาพงาน					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	48	3.50	0.59	1.44	0.24
ปวช./ปวส.	55	3.49	0.58		
ปริญญาตรี	7	3.11	0.38		
รวม					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	48	3.52	0.55	1.62	0.20
ปวช./ปวส.	55	3.44	0.51		
ปริญญาตรี	7	3.14	0.37		

จากตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมนั้น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ปวช./ปวส. และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงานและคุณภาพงาน

2.4.5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
1.ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน					
ระดับปฏิบัติการ	96	3.44	0.60	0.38	0.68
ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย	13	3.35	0.43		
สูงกว่าผู้จัดการแผนก	1	3.00	0.00		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
2.เวลาในการทำงาน					
ระดับปฏิบัติการ	96	3.44	0.60	0.38	0.68
ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย	13	3.35	0.43		
สูงกว่าผู้จัดการแผนก	1	3.00	0.00		
3.คุณภาพงาน					
ระดับปฏิบัติการ	96	3.50	0.58	1.23	0.30
ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย	13	3.25	0.43		
สูงกว่าผู้จัดการแผนก	1	3.60	0.00		
รวม					
ระดับปฏิบัติการ	96	3.48	0.54	0.88	0.42
ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย	13	3.28	0.36		
สูงกว่าผู้จัดการแผนก	1	3.40	0.00		

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย และสูงกว่าผู้จัดการแผนก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงานและคุณภาพงาน

2.4.6 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำ
ผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=110)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
1.ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน					
10,001 – 20,000 บาท	86	3.43	0.62	0.31	0.82
20,001 – 30,000 บาท	18	3.47	0.36		
30,001 – 40,000 บาท	5	3.28	0.59		
รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป	1	3.00	0.00		
2.เวลาในการทำงาน					
10,001 – 20,000 บาท	86	3.52	0.57	1.12	0.34
20,001 – 30,000 บาท	18	3.36	0.52		
30,001 – 40,000 บาท	5	3.12	0.48		
รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป	1	3.60	0.00		
3.คุณภาพงาน					
10,001 – 20,000 บาท	86	3.52	0.57	1.00	0.40
20,001 – 30,000 บาท	18	3.36	0.52		
30,001 – 40,000 บาท	5	3.12	0.48		
รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป	1	3.60	0.00		
รวม					
10,001 – 20,000 บาท	86	3.48	0.55	0.66	0.58
20,001 – 30,000 บาท	18	3.43	0.39		
30,001 – 40,000 บาท	5	3.15	0.41		
รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป	1	3.40	0.00		

จากตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้ 10,001 – 20,000

บาท รายได้ 20,001 – 30,000 บาท รายได้ 30,001 – 40,000 บาท และรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงานและคุณภาพงาน

2.4.7 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตหน้า ผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

(n=110)					
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	p-value
1.ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน					
น้อยกว่า 3 ปี	94	3.43	0.57	0.29	0.59
3 – 5 ปี	16	3.35	0.60		
2.เวลาในการทำงาน					
น้อยกว่า 3 ปี	94	3.45	0.56	0.93	0.34
3 – 5 ปี	16	3.60	0.57		
3.คุณภาพงาน					
น้อยกว่า 3 ปี	94	3.48	0.58	0.12	0.73
3 – 5 ปี	16	3.43	0.55		
รวม					
น้อยกว่า 3 ปี	94	3.46	0.52	0.00	0.98
3 – 5 ปี	16	3.46	0.52		

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อายุงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุงาน 3 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงาน และคุณภาพงาน

2.5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการศึกษาคือ ปัจจัยลักษณะงานส่งผลกระทบต่อความรู้อุบัติการณ์ในงาน การพัฒนาทักษะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงาน และคุณภาพของงานได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งผลที่ได้แสดงตามตาราง 4.18 – 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร ปัจจัยลักษณะงาน โดยรวม

ตัวแปร	X	X1	X2	X3	X4	VIF
X	1.000	.934**	.623**	.797**	.924**	
X1		1.000	.545**	.679**	.727**	2.259
X2			1.000	.682**	.616**	1.932
X3				1.000	.808**	3.523
X4					1.000	3.504

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน มีค่าระหว่าง 0.545 – 0.934 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทางผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบหาค่า VIF เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มากเกินไป พบว่าค่า VIF ที่ได้มีค่าระหว่าง 1.932 – 3.523 ซึ่งค่า VIF ที่เหมาะสมนั้นไม่ควรเข้าใกล้ 10 หากมีค่าเข้าใกล้ 10 และค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ 0 นั้นหมายถึง ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันภายในระหว่างตัวแปร แต่ไม่ถึงระดับที่จะก่อให้เกิด Multicollinearity (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551)

จากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ผลการวิเคราะห์ที่แสดงดังตาราง 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาทักษะ สภาพแวดล้อม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โชลูชั่น จำกัด

ปัจจัยลักษณะงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	3.576	0.361		9.894	0.000**
1.เพศ	0.183	0.113	0.164	1.624	0.107
2.อายุ	0.122	0.081	0.236	1.499	0.137
3.สถานะภาพ	0.035	0.168	0.024	0.207	0.837
4.ระดับการศึกษา	-0.056	0.111	-0.065	-0.505	0.615
5.ระดับตำแหน่งงาน	-0.263	0.233	-0.215	-1.128	0.262
6.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.055	0.171	0.063	0.322	0.748
7.อายุงาน	-0.271	0.133	-0.252	-2.040	0.044**

R = 0.287, R² = 0.082, AdjR² = 0.019, SEE = 0.514, F = 1.305, Sig = 0.255

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โชลูชั่น จำกัด โดยรวมพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุงานนั้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ค่า sig = 0.044 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในส่วนของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่นนั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โชลูชั่น จำกัด

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยลักษณะงานส่งผลกระทบต่อความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาทักษะ สภาพแวดล้อม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยลักษณะงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.604	0.165		3.662	0.000**
1.ความรู้ความเข้าใจในงาน	0.185	0.058	0.232	3.178	0.002**
2.การพัฒนาทักษะ	0.138	0.057	0.163	2.425	0.017**
3.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.205	0.080	0.234	2.576	0.011**
4.การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	0.303	0.078	0.354	3.905	0.000**

R = 0.868, R² = 0.753, AdjR² = 0.744, SEE = 0.263, F = 80.09, Sig = 0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยรวมพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการปฏิบัติงาน รองลงมา สภาพแวดล้อม ความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เมื่อพนักงานมีอายุงานที่เพิ่มขึ้น พนักงานนั้นมีความรู้และความชำนาญในการดำเนินการต่างๆ การควบคุมเครื่องจักร การควบคุมเวลาในการทำงานและการควบคุมคุณภาพของ

งานให้ออกเป็นที่ยอมรับ โดยในแต่ละปีนั้นพนักงานจะมีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความรู้จากการฝึกอบรมภายในองค์กรหรือการฝึกอบรมภายนอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญให้มากขึ้น

ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบในด้านการแข่งขันกับคู่แข่งในท้องตลาด โดยปัจจัยลักษณะงานที่ดีนั้นจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานในทุกๆ ระดับ ส่งผลให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในด้านการลดของเสียที่เกิดจากการทำงานซึ่งเป็นการสูญเสียต้นทุนในการผลิตทำให้ได้จำนวนผลิตภัณฑ์น้อยกว่ามาตรฐานที่กำหนด เวลาในการทำงานเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น นั้นหมายความว่าสามารถลดเวลาในการผลิตต่อครั้งหรือต่อรอบการผลิต ทำให้สามารถเพิ่มปริมาณกำลังการผลิตได้ โดยที่ใช้เวลาในการผลิตเท่าเดิมในแต่ละวัน และคุณภาพของงานที่ออกไปนั้นมีคุณภาพได้มาตรฐานที่กำหนด สร้างความพึงพอใจและประทับใจให้กับลูกค้าเมื่อได้รับหรือบริโภคสินค้าที่ผลิตจากทางโรงงาน

2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟแอนด์วี โซลูชั่น จำกัด

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

ลำดับ	จำนวน (ข้อ)	ร้อยละ
ปัจจัยลักษณะงาน		
1. ความรู้ความเข้าใจในงาน	-	-
2. การพัฒนาทักษะ	2	50%
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	2	50%

จากตารางที่ 4.21 สรุปข้อมูลได้ดังนี้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน มีพนักงานที่นำเสนอข้อคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย

ผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โชลูชั่น จำกัด จำนวน 4 คน โดยแบ่งออกเป็น ข้อเสนอแนะ
ปัจจัยลักษณะงานการพัฒนาทักษะ จำนวน 2 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 และข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้
เทคโนโลยีการปฏิบัติงานจำนวน 2 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์
วี โชลูชั่น จำกัด ขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะงานทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานด้านความรู้ความ
เข้าใจในงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านการพัฒนาทักษะ ปัจจัยลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และปัจจัยลักษณะงานด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักสำคัญที่
ช่วยให้พนักงานได้รับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีมีความสุข เพราะนอกเหนือจากเทคโนโลยี
แล้วคนจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญกับองค์กร

ปัจจัยลักษณะงานที่ได้ทำการศึกษา นั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่
พนักงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานคุณภาพในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ
ให้แก่องค์กร และยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพเพิ่ม
ประสิทธิผลขององค์กร



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์จำนวน 4 ข้อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด จำนวน 110 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำเสนอในรูปร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง ประกอบคำอธิบายสถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบทางสถิติ ANOVA และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สรุปการศึกษ อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยลักษณะงานในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.4 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

1.2.2 ปัจจัยลักษณะงานอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด และเป็นพนักงานประจำ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 150 คน โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน (1967) (ฐริพัฒน์ ชาญกิจ 2563, น. 4 - 12) โดยมีความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ร้อยละ 5

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการทำการส่งแบบสอบถามให้ทางกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ

(Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแสดงผลการวิเคราะห์รูปแบบตารางประกอบคำอธิบายและใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว t-test, F-Test (One -Way ANOVA) ในการทดสอบ

1.4 สรุปผลการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอพี แอนด์ วิ โชลูชั่น จำกัด โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.62) เมื่อทำการพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.61) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.59) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.60) และความรู้ความเข้าใจในงาน ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

1.4.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความรู้ความเข้าใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.89) เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานด้านมีความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติ มีความเห็นระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.91) รองลงมาปัจจัยลักษณะงานเน้นให้งานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบแบบเบ็ดเสร็จด้วยตัวเองตั้งแต่ต้นจนเสร็จ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D.=0.94) ปัจจัยลักษณะงานเน้นให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่รับมอบหมาย โดยสรรหาลักษณะงานที่ต้องทำให้ตรงความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.=0.99) ปัจจัยลักษณะงานให้ความสำคัญกับขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.=0.87) ตามลำดับ

1.4.2 ด้านการพัฒนาทักษะ พบว่าพบว่าการกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.85) เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อและค่าเฉลี่ย พบว่าข้อที่ 4 ปัจจัยลักษณะงานด้านการประเมินหรือติดตามผลหลังจากผ่านการฝึกอบรมตามหัวข้อที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.90) รองลงมาปัจจัยลักษณะงานด้านการฝึกอบรมตามแผนประจำปี อยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.78) ปัจจัยลักษณะงานด้านความอิสระในการเลือกหัวข้อการอบรมที่เหมาะสมกับตนเองนั้นอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=3.53$, S.D.= 0.91) ปัจจัยลักษณะงานด้านการจัดทำแผนการฝึกให้สอดคล้องในการปฏิบัติงาน นั้นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยลักษณะงานด้านการจัดให้มีแบบประเมินทักษะประจำปี เพื่อนำไปกำหนดหัวข้อการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.= 0.85) ตามลำดับ

1.4.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.= 0.78) เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.73) รองลงมา ปัจจัยลักษณะงานด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, S.D.= 0.80) ปัจจัยลักษณะงานด้านแสงสว่างในพื้นที่มีเพียงพอต่อการทำงาน ช่วยทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.= 0.71) ปัจจัยลักษณะงานด้านการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ ได้อย่างเหมาะสมต่อการใช้งาน ไม่ก่อให้เกิดความยากลำบากต่อการนำไปใช้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.= 0.80) และปัจจัยลักษณะงานด้านการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$, S.D.= 0.87) ตามลำดับ

1.4.4 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$, S.D.= 0.79) เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้นั้น จะส่งผลทำให้เกิดผลผลิตเต็มที่ ได้ ประสิทธิภาพสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.= 0.76) รองลงมาปัจจัยลักษณะงานที่ได้ นำเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, S.D.= 0.76) ปัจจัยลักษณะงานด้านการจัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือใหม่ มาใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$, S.D.= 0.77) ปัจจัยลักษณะงานด้านการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้จะช่วยให้เกิดการประหยัดเวลา และแรงงานในการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, S.D.= 0.83) และปัจจัยลักษณะงานด้านการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้เที่ยงตรงและรวดเร็ว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.= 0.80) ตามลำดับ

จากข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด ด้านการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นปัจจัย

ลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและความรู้ความเข้าใจในงาน ตามลำดับ

1.5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ผลการศึกษารูปได้ว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากัน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยคือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.58) ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.56) และด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.58) ตามลำดับ

1.5.1 ด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.79) เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.72) ปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการกำหนดเป้าหมายการผลิตที่เหมาะสมไม่มากเกินไป ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.73) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณผลผลิตที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.74) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านของเสียจากการผลิตมีจำนวนน้อยกว่าที่บริษัทกำหนด ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.91) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตที่ได้มีจำนวนตรงตามที่บริษัทกำหนด ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.85) ตามลำดับ

1.5.2 ด้านเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านของเวลาในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.75) เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานมีความถูกต้อง ครบถ้วนเรียบร้อย ไม่ต้องทำการแก้ไข ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.73) ถัดมาในด้านอื่นๆมีระดับความคิดเห็นปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.83) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับ ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.70) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านใช้เวลาในการ

ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.70) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับค่ามาตรฐาน ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.78) ตามลำดับ

1.5.3 ด้านคุณภาพงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านของคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.73) เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมีการประยุกต์ใช้เครื่องทางสถิติในการควบคุมคุณภาพ ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.79) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานหรือสินค้าเป็นที่ยอมรับของแผนกถัดไปหรือความต้องการของลูกค้า ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.76) ถัดมาในด้านอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพนักงานทำงานตรงตามมาตรฐานทางคุณภาพที่กำหนด ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.70) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านมีการควบคุมการทำงานที่เป็นไปตามมาตรฐานภายในแผนกหรือฝ่าย ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.68) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านมีการปรับปรุงการควบคุมคุณภาพงานให้สอดคล้องกับกำลังการผลิต ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.73) ตามลำดับ

1.6 เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตนำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาค่าการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1.6.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเพศชาย ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.53) เพศหญิง ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชาย และเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน เวลาในการทำงาน และคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ เวลาในการทำงานเพศชาย ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.53) เพศหญิง ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.61) และคุณภาพงานเพศชาย ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.52) เพศหญิง ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.68) ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงานเพศชาย ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.53) เพศหญิง ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.66) ตามลำดับ

1.6.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ อายุมากกว่า 45 ปี ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.00) อายุ 26 – 30 ปี ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.58) อายุ 41 – 45 ปี ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.24) อายุ 31 - 35 ปี ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.57) อายุ 20 – 25 ปี ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.43) และ อายุ 36 - 40 ปี ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.24) ตามลำดับ

1.6.3 ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสถานภาพ โสด และสมรสไม่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ของเสียที่เกิดจากการกระบวนการทำงานสถานภาพ โสด ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.57) สมรส ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.58) เวลาในการทำงาน โสด ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.60) สมรส ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.53) และคุณภาพงาน โสด ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.57) สมรส ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.58) ตามลำดับ

1.6.4 ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.55) ปวช./ปวส. ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.51) และปริญญาตรี ($\bar{X}=3.14$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ปวช./ปวส. และปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านของเสียที่เกิดจากการกระบวนการทำงาน ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.61) ปวช./ปวส. ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.55) ปริญญาตรี ($\bar{X}=3.17$, S.D.=0.52) ด้านเวลาในการทำงานระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.55) ปวช./ปวส. ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.57) ปริญญาตรี ($\bar{X}=3.14$, S.D.=0.46) และด้านคุณภาพงาน ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.59) ปวช./ปวส. ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.58) ปริญญาตรี ($\bar{X}=3.11$, S.D.=0.38) ตามลำดับ

1.6.5 ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน ระดับปฏิบัติการ ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.54) ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย ($\bar{X}=3.28$, S.D.=0.36) และระดับสูงกว่าผู้จัดการแผนก ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย ระดับสูงกว่าผู้จัดการแผนกไม่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านของเสียที่เกิดจากการกระบวนการทำงาน ระดับปฏิบัติการ ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.60) ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.43) สูงกว่าหัวหน้าแผนก ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.00) ด้านเวลาในการทำงานระดับปฏิบัติการ ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.58) ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย ($\bar{X}=3.25$, S.D.=0.43) สูงกว่าหัวหน้าแผนก ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.00) ด้านคุณภาพงานระดับปฏิบัติการ ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.59) ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย ($\bar{X}=3.23$, S.D.=0.42) สูงกว่าหัวหน้าแผนก ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.00) ตามลำดับ

1.6.6 ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน รายได้ 10,001 - 20,000 บาท ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.55) รายได้ 20,001 - 30,000 บาท ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.39) รายได้ 30,001 - 40,000 บาท ($\bar{X}=3.15$, S.D.=0.41) และรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับไม่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านของเสียที่เกิดจากการกระบวนการทำงาน รายได้ 10,001 -

20,000 บาท ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.62) รายได้ 20,001 - 30,000 บาท ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.36) รายได้ 30,001 - 40,000 บาท ($\bar{X}=3.28$, S.D.=0.59) รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.00) ด้านเวลาในการทำงาน รายได้ 10,001 - 20,000 บาท ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.57) รายได้ 20,001 - 30,000 บาท ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.52) รายได้ 30,001 - 40,000 บาท ($\bar{X}=3.12$, S.D.=0.48) รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.00) ด้านคุณภาพงาน รายได้ 10,001 - 20,000 บาท ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.61) รายได้ 20,001 - 30,000 บาท ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.45) รายได้ 30,001 - 40,000 บาท ($\bar{X}=3.04$, S.D.=0.38) รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.00) ตามลำดับ

1.6.7 ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมนั้นไม่แตกต่างกัน อายุงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.52) อายุงาน 3 - 5 ปี ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านของเสียที่เกิดจากการกระบวนการทำงาน อายุงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.57) อายุงาน 3 - 5 ปี ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.60) ด้านเวลาในการทำงาน อายุงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.56) อายุงาน 3 - 5 ปี ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.57) ด้านคุณภาพงาน อายุงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.58) อายุงาน 3 - 5 ปี ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.55) ตามลำดับ

1.7 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต น้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัดพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับ $\beta = -0.271$, Sig = 0.044** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัดพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับ $\beta = 0.303$, Sig = 0.000** ปัจจัยลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับ $\beta = 0.205$, Sig = 0.011** ปัจจัยลักษณะงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับ $\beta = 0.185$, Sig = 0.002** และปัจจัยลักษณะงานด้านการพัฒนาทักษะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับ $\beta = 0.138$, Sig = 0.017** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต น้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านการพัฒนาทักษะ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ที่กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่หมายถึง การที่พนักงานสามารถให้คำแนะนำ และสอนงานที่ถูกต้องแก่เพื่อร่วมงานใหม่ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม พนักงานมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงานและการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน ได้อย่างถูกต้อง

2.2 ด้านการพัฒนาทักษะ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของกันตยา เพิ่มผล (2541) กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานถือว่าการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน พนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรหนึ่งๆ ได้นั้น ต้องมีความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการกำหนด ซึ่งนอกจากจะมีคุณสมบัติตามที่ต้องการแล้วจะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริอร วิชชาวุธ (2548) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงานโดยสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย แต่ไม่มีความรู้มากพอที่จะปฏิบัติงาน จะทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จในทางกลับกัน หากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานแต่สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม แสงสว่างน้อย สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของจිරนนท์ พรหมา (2560) กล่าวว่า องค์การส่วนใหญ่ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาหรือช่วยในการดำเนินงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว อีกทั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประสานการทำงาน ช่วยลดต้นทุน ทำให้การทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลศึกษาไปใช้

3.1.1 ปัจจัยลักษณะงานด้านความรู้ความเข้าใจในงาน พนักงานมีความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการฝึกอบรมจนมีความชำนาญก่อนได้ลงมือทำการปฏิบัติงานจริง แต่พบว่าบางลักษณะงานที่มอบหมายให้ลงมือปฏิบัตินั้น ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน จึงควรจะมีการพิจารณาจัดสรรงานที่สอดคล้องกับประสบการณ์ความสามารถของพนักงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ขั้นตอนการทำงานที่มีในปัจจุบันนั้นอาจมีความยุ่งยากและซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน จึงควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน แล้วนำมาข้อมูลของแต่ละส่วนงานมาพิจารณาร่วมกันเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยุ่งยากให้สามารถทำการปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

3.1.2 ปัจจัยลักษณะงานด้านการพัฒนาทักษะ พนักงานหลังจากการฝึกอบรมมีการประเมินและติดตามผลหลังจากได้รับการอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี ซึ่งพนักงานสามารถเลือกหัวข้อในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ แต่พบว่าบางครั้งแผนการฝึกอบรมที่กำหนดมาให้กับพนักงานไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงส่งผลทำให้จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น ไม่ถึงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงควรมีการประสานงานเรื่องช่วงเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมระหว่างส่วนงานที่วางแผนการฝึกอบรมกับฝ่ายที่ต้องได้รับการอบรม ในส่วนของด้านทักษะหรือความสามารถทางด้านเทคนิคในการปฏิบัติงานควรมีการประเมินทักษะและความสามารถทางด้านเทคนิคของพนักงานร่วมกับการประเมินด้านอื่นๆ เพื่อให้พนักงานนั้นมีทักษะความสามารถเพิ่มมากขึ้น

3.1.3 ปัจจัยลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อม พนักงานได้รับการดูแลทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมตามหน้าที่ซึ่งต้องทำการปฏิบัติในด้านระบบถ่ายเทอากาศ

อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและแสงสว่างในพื้นที่การปฏิบัติงานตามแต่ละพื้นที่ แต่พบว่าอุปกรณ์ป้องกันด้านความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้นยังมีไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจจะส่งผลให้พนักงานนั้นได้รับอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน จึงควรจัดให้มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยส่วนบุคคลให้เพียงพอและพร้อมใช้อยู่เสมอ การจัดวางเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานพบว่าบางพื้นที่นั้นมีการจัดวางอุปกรณ์ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการเตรียมความพร้อมหรือการลงมือปฏิบัติงานของพนักงาน

3.1.4 ปัจจัยลักษณะงานด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน พบว่าพนักงานมีแนวคิดว่าหากมีการใช้เทคโนโลยีเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่เข้ามาใช้จะช่วยทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการที่องค์กรได้มีการอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่พบว่าพนักงานมีแนวคิดว่าการใช้เทคโนโลยีนั้นยังไม่สามารถทำให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเกิดจากพนักงานยังขาดความชำนาญในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่นำมาใช้ จึงควรให้จัดการอบรมการใช้งานภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดการใช้งานที่มีประสิทธิภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ทำการศึกษานั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการศึกษาครั้งถัดไป จึงควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นๆ เช่น ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความปลอดภัย ด้านมุมมอง หรือทัศนคติในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน ซึ่งเมื่อพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว ก็จะสามารถใช้ผลที่ได้ไปช่วยกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน Efficiency development*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น ไซน์อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด*. ในภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- กัลย์ ปิ่นเกษร. (2563). *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยธุรกิจและการจัดการการดำเนินงาน*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ. โปกส์มีเดีย แอนด์ พับลิชชิง
- จกมล ทองโถม. (2561). *รูปแบบภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บังคับบัญชา*. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/blog/jongkolt/86944>
- จิรนนท์ พรหมา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์. เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- จิรประภา ประจวบสุข. (2556). *ผลกระทบของการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์พลาสติกในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำลองณ์ ชุนพลแก้ว. (2551). *หลักการเพิ่มผลผลิต*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- ชนินทร์ ชูเทพพันธ์รักษ์ (2562). *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชลิต พานทอง. (2562). *การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร*. สืบค้นจาก <http://kruchalit.blogspot.com/2015/06/3001-1001.html>
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. สารนิพนธ์. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

บรรณานุกรม

- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนาญ ภู่วิทยาธร. (2561). *การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 10. 2 เมษายน -มิถุนายน 2561.
- ธานินทร์ สุทธิคุณุช (2543). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๓.
- มณีนาด วรรณครุ (2554). *ผลกระทบของความเชื่อมั่นในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานขนส่ง เขต7*. Retrieved from http://www.acc.msu.ac.th/newsEvent/Acc-biz/Event/Up_journal/Journal12_id73.pdf
- พริญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่ง : ในจังหวัดเชียงราย*. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม ธันวาคม -2560.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการวางแผนกลยุทธ์*. อุดรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. เอกสารการประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนโครงการ.
- สมคิด บางโม. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมใจ ลักษณะ). (2552). *การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *อ้างอิงใน กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. ในภาคนิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาการบริหารธุรกิจ.
- สายรุ้ง บุปผาพันธ์. (2553). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔*.วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

บรรณานุกรม

- ภูริพัฒน์ ชาญกิจ.(2563). *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยธุรกิจและการจัดการการดำเนินงาน*.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- มณีนาถ ควรรฐ (2554). *ผลกระทบของความเชื่อมั่นในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานสำนักงานขนส่ง เขต7*. สืบค้นจาก http://www.acc.msu.ac.th/newsEvent/Accbiz/Event/Up_journal/Journal12_id73.pdf.
- รัตน์พร จาริต. (2547). *กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ
ทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม มณฑิรา ติลาประชากุล นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วิวัฒน์ วรวงษ์ นันทพงษ์ หมิแทละ
หมั่น และ เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด สายธุรกิจอาหารสัตว์ (มหาชน).*
วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ มิถุนายน 2563.
- สำนักงาน ก.พ. อ่างถึงใน สายรุ่ง นุภาพพันธ์. (2553). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอภิทธิบาท ๔.ในวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่ม
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วารสารราชภัฏสุราษฎร์
ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปีที่ 5, ฉบับที่ 1 มกราคม -มิถุนายน 2561.
- Herbert A. Simon อ่างถึงใน ประพนธ์ รัชมีรัตน์. *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด ในการ
ประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 8*.
- Plowman and Peterson. (1960). อ่างถึงใน ประทีป แสงแพร. (2562). *ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์
กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง
ในเขตสาทร*. วารสารนักบริหาร ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562.

บรรณานุกรม

Tetra Pak. (2565). ความปลอดภัยด้านอาหารและอุตสาหกรรม 4.0 (ออนไลน์) สืบค้นจาก
<https://www-tetrapak-com.translate.google/insights/trends-and-insights/food-safety-and-industry-4.0>

Tiger. (2564). ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่างกันอย่างไร - มี KPI อะไรบ้าง. สืบค้นจาก
<https://thaiwinner.com/efficiency-effectiveness/>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

**เรื่อง ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ
บริษัท เอฟ แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด**

**(Factors Affecting Performance Efficiency of Employees of Fruit Juice Production
Department in F & V Solution Company Limited)**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ
แอนด์ วิ โซลูชั่น จำกัด การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้
จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

แบบสอบถามแบบออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายประพันธ์ เสนาะคุณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงไปในช่อง เพียง 1 ช่อง ตามความเป็นจริงเท่านั้น

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20 – 25 ปี

2. 26 – 30 ปี

3. 31 – 35 ปี

4. 36 – 40 ปี

4. 41 – 405ปี

6. มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

2. ปวช./ปวส.

3. ปริญญาตรี

4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งงาน

1. ระดับปฏิบัติการ

2. ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย

3. ระดับผู้จัดการฝ่าย

4. สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย

5. อื่นๆ (ระบุ).....

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท

2. รายได้ 9,001 – 20,000 บาท

3. รายได้ 20,001 – 30,000 บาท

4. รายได้ 30,001 – 40,000 บาท

5. รายได้ 40,001 – 50,000 บาท

6. มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

7. อายุงาน

1. น้อยกว่า 3 ปี

2. 3 – 5 ปี

3. 6 – 10 ปี

4. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วิ โขลู่ชั้น จำกัด

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความรู้ความเข้าใจในงาน					
8. ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอ ก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง					
9. มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติ					
10. ลักษณะงานที่ทำนั้นตรงกับความรู้ความสามารถ					
11. เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากในแต่ละขั้นตอน					
12. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบแบบเบ็ดเสร็จด้วยตัวเองตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ					
การพัฒนาทักษะ					
13. มีการจัดทำแบบประเมินทักษะการทำงานประจำปีเพื่อกำหนดหัวข้อการพัฒนาทักษะ					
14. มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สอดคล้องในการปฏิบัติงาน					
15. ได้รับการฝึกอบรมตามแผนประจำปีที่กำหนดไว้					
16. มีการประเมินหรือติดตามผลหลังจากผ่านการฝึกอบรมตามหัวข้อที่ได้กำหนดไว้					

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การพัฒนาทักษะ (ต่อ)					
17. พนักงานสามารถเลือกหัวข้อการพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง/นอกเหนือจากแผนที่กำหนดไว้					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
18. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีระบบถ่ายเทอากาศเหมาะสม ต่อการทำงาน					
19. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน					
20. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีการออกแบบจัดวางเครื่องมืออุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม					
21. บริษัท ได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเพียงพอต่อการทำงาน					
22. อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการทำงาน					
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน					
23. บริษัท ได้จัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการทำงาน					
24. บริษัท ได้จัดให้มีการนำเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
25. ท่านคิดว่า การใช้เทคโนโลยี ช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและแรงงานในการผลิตสินค้า					
26. ท่านคิดว่า การใช้เทคโนโลยี จะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้เที่ยงตรงและรวดเร็ว					
27. ท่านคิดว่า การใช้เทคโนโลยีนั้นทำให้เกิดผลผลิตเต็มที่ ได้ประสิทธิภาพสูง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน					
28.ผลผลิตที่ได้มีจำนวนตรงตามที่บริษัทกำหนด					
29.ของเสียที่เกิดจากการผลิตมีจำนวนน้อยกว่าที่บริษัทกำหนด					
30.ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
31.องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการผลิตที่เหมาะสมไม่มากเกินไป					
32.ปริมาณผลผลิตที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด					
เวลาในการทำงาน					
33.พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับ					
34.พนักงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
35.งานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อยไม่ต้องทำการแก้ไข					
36.ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับค่ามาตรฐาน					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
เวลาในการทำงาน (ต่อ)					
37. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและต่อเนื่อง					
คุณภาพงาน					
38. ในแผนก/ฝ่าย ของท่านมีการควบคุมการทำงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน					
39. พนักงานทำงานตรงตามมาตรฐานทางคุณภาพตามที่กำหนด					
40. คุณภาพของงานหรือสินค้าเป็นที่ยอมรับของแผนกถัดไปหรือความต้องการของลูกค้า					
41. มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติในการควบคุมคุณภาพ					
42. มีการปรับปรุงการควบคุมคุณภาพงานให้สอดคล้องกับกำลังการผลิต					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....

.....

.....

.....

.....

_____ จบแบบสอบถาม ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม _____



ภาคผนวก ข

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบทดสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของ บริษัท เอฟ
แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด
(Factors Affecting Performance Efficiency of Employees of Fruit Juice Production
Department in F & V Solution Company Limited)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการศึกษานี้ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC
 - ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปร และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปร และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปร และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้ศึกษาขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20 -25 ปี <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 45 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 45 ปี	1	0	1	0.67
3	สถานภาพ <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่าร้าง	1	1	1	1
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 <input type="checkbox"/> ปวช./ปวส. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	0	1	0.67
5	ระดับตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้าแผนก/หน่วย <input type="checkbox"/> ระดับผู้จัดการฝ่าย <input type="checkbox"/> สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....	1	0	1	0.67

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถาม
เพื่อใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	รายการคำถาม (ต่อ)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท <input type="checkbox"/> 9,000 – 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 50,000 บาท	1	1	1	1.00
7	อายุงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ปี <input type="checkbox"/> 3 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี	1	0	1	0.67

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อความในแบบสอบถามเพื่อใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงานว่ามีเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ความรู้ความเข้าใจในงาน					
8	ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอ ก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง	1	1	1	1.00
9	มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติ	1	1	1	1.00
10	ลักษณะงานที่ทำนั้นตรงกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00
11	เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากในแต่ละขั้นตอน	1	1	1	1.00
12	ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบแบบเบ็ดเสร็จด้วยตัวเองตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ	1	1	0	0.67
การพัฒนาทักษะ					
13	มีการจัดทำแบบประเมินทักษะการทำงานประจำปี เพื่อกำหนดหัวข้อการพัฒนาทักษะ	1	0	1	0.67
14	มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สอดคล้องในการปฏิบัติงาน	1	0	1	0.67
15	ได้รับการฝึกอบรมตามแผนประจำปีที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00
16	มีการประเมินหรือติดตามผลหลังจากผ่านการฝึกอบรมตามหัวข้อที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	1.00

ข้อ	รายการคำถาม (ต่อ)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
การพัฒนาทักษะ (ต่อ)					
17	พนักงานสามารถเลือกหัวข้อการพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง/นอกเหนือจากแผนที่กำหนดไว้	1	0	1	0.67
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
18	พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีระบบถ่ายเทอากาศเหมาะสม ต่อการทำงาน	1	1	0	0.67
19	พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน	1	1	1	1.00
20	พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีการออกแบบจัดวางเครื่องมืออุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม	1	1	0	0.67
21	บริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเพียงพอต่อการทำงาน	1	1	1	1.00
22	อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการทำงาน	1	1	1	1.00
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน					
23	บริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการทำงาน	1	1	1	1.00
24	บริษัทได้จัดให้มีการนำเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	0	0.67
25	ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยี ช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและแรงงานในการผลิตสินค้า	1	1	1	1
26	ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้เที่ยงตรงและรวดเร็ว	0	1	1	0.67
27	ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีนั้นทำให้เกิดผลผลิตเต็มที่ ได้ประสิทธิผลสูง	0	1	1	0.67

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ บริษัท เอฟ แอนด์ วิ โสภุชน์ จำกัด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานว่ามีเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงาน					
28	ผลผลิตที่ได้มีจำนวนตรงตามที่บริษัทกำหนด	0	1	1	0.67
29	ของเสียที่จากการผลิตมีจำนวนน้อยกว่าที่บริษัทกำหนด	1	1	1	1.00
30	ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	0	0.67
31	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการผลิตที่พอดีไม่มากเกินไป	1	0	1	0.67
32	ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	1	1	0	0.67
เวลาในการทำงาน					
33	พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับ	1	1	0	0.67
34	พนักงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	1	1	0	0.67
35	งานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อยไม่ต้องทำการแก้ไข	0	1	1	0.67
36	ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับค่ามาตรฐาน	1	1	1	1.00
37	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	1	1	1	1.00

ข้อ	รายการคำถาม (ต่อ)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
คุณภาพงาน					
38	ในแผนก/ฝ่าย ของท่านมีการควบคุมการทำงานที่เป็นไปมาตรฐาน	1	0	1	0.67
39	พนักงานทำงานตรงตามมาตรฐานทางคุณภาพตามที่กำหนด	1	1	1	1.00
40	คุณภาพของงานหรือสินค้าเป็นที่ยอมรับของแผนกถัดไปหรือความต้องการของลูกค้า	1	1	0	0.67
41	มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติในการควบคุมคุณภาพ	0	1	1	0.67
42	มีการปรับปรุงการควบคุมคุณภาพงานให้สอดคล้องกับกำลังการผลิต	1	1	1	1.00



ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๓๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา ไม้สนธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายประพันธ์ เสนาะคุณ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัทเอฟ แอนด์ วี โซลูชั่นจำกัด" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพรทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอร้องเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๘๒๒-๗๕๙๖

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๗๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัท ฟู้ด เซอร์วิส แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด
(คุณแววววรรณ วัฒนศิริวิทย์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายประพันธ์ เสนาะคุณ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัทเอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพรทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๘๒๒-๗๕๔๖

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๓/บ ๔๓๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัท เอ็น เค ซี โปรเฟส จำกัด
(คุณธนัฐ เกศรินทร์)


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายประพันธ์ เสนาะคุณ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำผลไม้ของบริษัทเอพี แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพรทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๘๒๒-๗๕๙๖

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายประพันธ์ เสนาะคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	28 มกราคม 2524
สถานที่เกิด	เขตราชเทวี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี (วท.บ.) (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	บริษัท ฟรุต แอนด์ เวตจี โซลูชั่น จำกัด เลขที่ 84 ถ.อุษพันธ์ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	ผู้จัดการ โรงงาน

