

ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท จินห์เวย์ จำกัด

นางสาววไลลักษณ์ แจ่มน้อย

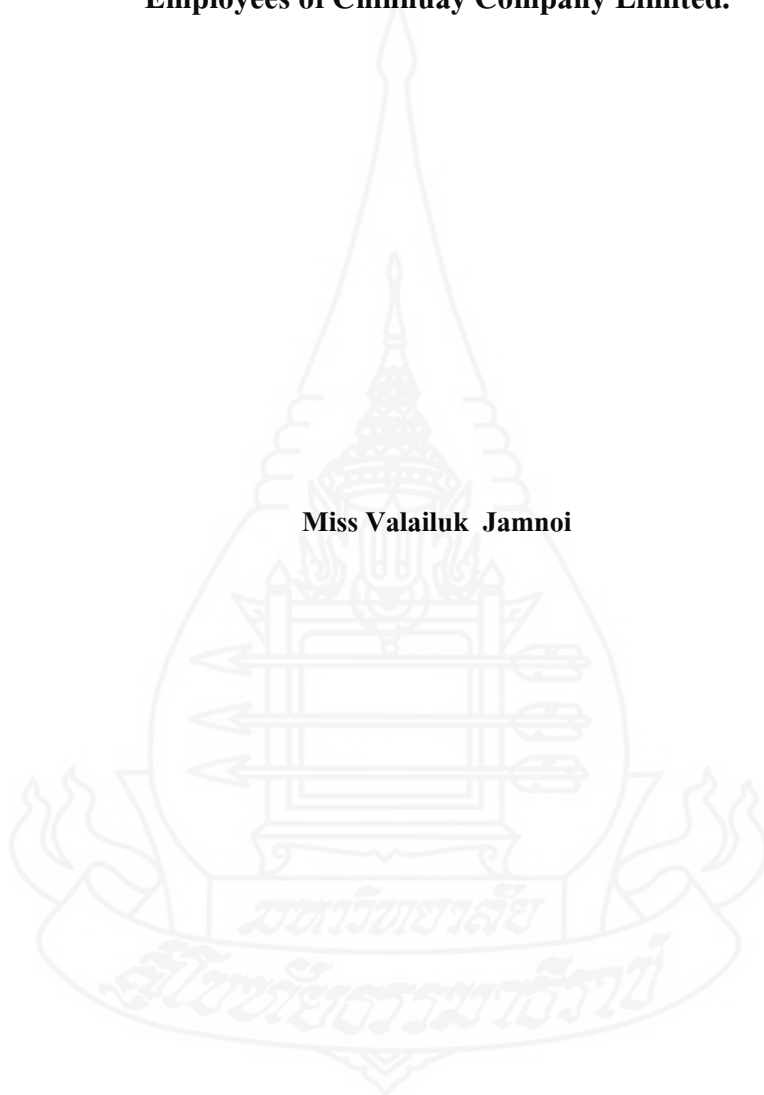


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Employees Opinions Toward Factors Affecting the Performance Efficiency of  
Employees of Chinguay Company Limited.**

**Miss Valailuk Jamnoi**



An 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

2010

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท จินห์เวย์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นางสาว ไฉไลกษณ์ แจ่มน้อย
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์)

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท จินห์ช่วย จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาว ไอลักษณ์ แจ่มน้อย **รหัสนักศึกษา** 2513003539 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2553

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท จินห์ช่วย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ช่วย จำกัด (2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จินห์ช่วย จำกัด (3) เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ช่วย จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท จินห์ช่วย จำกัด จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแยกเป็นระดับความคิดเห็นในระดับต่ำในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนระดับความคิดเห็นในระดับต่ำในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) เสนอแนะให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ ให้กับพนักงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

**คำสำคัญ** ความคิดเห็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท จินห์ช่วย จำกัด

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณ และผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และรองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสินันท์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามการศึกษาครั้งนี้ด้วยดีอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ งานศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณประกอบ ศรีแสงนาม กรรมการผู้จัดการฝ่ายโรงงาน และ คุณประวิทย์ ศรีแสงนาม กรรมการผู้จัดการ บริษัท จินห์ห่วย จำกัด ที่ให้โอกาสการศึกษา และการ ทำการวิจัย ขอขอบพระคุณ คุณธีรพล รัศมี ผู้จัดการโรงงาน คุณสุทิพย์พร รื่นลีลิมสกุล ผู้จัดการฝ่าย ผลิตและคุณสมชาย รอดนุช ผู้จัดการฝ่ายผลิต ที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือใน การวิจัย ขอขอบพระคุณพนักงานฝ่ายผลิตทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาในการกรอกแบบสอบถาม

ท้ายที่สุด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวทุกคน พี่ๆน้องๆในสถานที่ทำงาน และเพื่อน MBA 8 ซึ่งให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา จนทำ ให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

วไลลักษณ์ แจ่มน้อย

พฤษภาคม 2554

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	4
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	12
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
ประวัติบริษัท จินห์วาย จำกัด .....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	37
ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์วาย จำกัด สมุทรสาคร .....	39

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จันทวย จำกัด .....	50
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	83
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
สรุปการวิจัย .....	86
อภิปรายผล .....	90
ข้อเสนอแนะ .....	95
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	105
ก แบบสอบถาม .....	106
ข การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ก .....	113
ค การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม .....	121
ประวัติผู้ศึกษา .....	123



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนตัวอย่างของแต่ละแผนกที่กำหนดโดยสัดส่วนจำนวนประชากรในฝ่ายผลิต .....	31
ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง .....	35
ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง .....	37
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน .....	39
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน .....	40
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ .....	41
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความก้าวหน้าในงาน .....	42
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา .....	43
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเพื่อนร่วมงาน .....	44
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านผลตอบแทน .....	45



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความมั่นคงในงาน.....	46
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท.....	48
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน.....	49
ตารางที่ 4.13 แสดงเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	50
ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4.15 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามอายุ.....	53
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ.....	56
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.20 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	58
ตารางที่ 4.21 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
ตารางที่ 4.23 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน.....	63
ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน.....	65
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน.....	66
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน.....	67
ตารางที่ 4.27 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	68
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	70
ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	71
ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	72
ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	72
ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านผลตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	73
ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	74
ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน/ ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	74
ตารางที่ 4.36 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	75
ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	78
ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	78
ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	79
ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	80
ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านผลตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	81
ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	81
ตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	82
ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	83
ตารางที่ 4.46 แสดงร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต .....	84

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมาสโลว์ .....	17
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กร .....	28
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กร ฝ่ายผลิต .....	29



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการที่ค่าเงินบาทแข็งค่าอย่างต่อเนื่อง โดยในปัจจุบันอัตราแลกเปลี่ยนอยู่ที่ระดับ 29-31 บาท ต่อดอลลาร์สหรัฐฯ เนื่องจากดอลลาร์ฯ อ่อนค่า ทำให้ผู้ประกอบการของไทยมีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่ลดลง โดยเฉพาะเมื่อส่งออกสินค้าไปยังตลาดส่งออกหลักอย่างกลุ่มสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา เพราะสินค้าของไทยมีราคาสูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่งรายอื่นๆ ซึ่งทำให้ในช่วงที่ผ่านมาผู้ประกอบการไทยบางรายที่มีการพึ่งพาส่งออกเป็นหลักมีผลกระทบจากการขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยน ทำให้ผู้ประกอบการต้องประคองสถานการณ์ให้ได้ เพื่อรักษาสภาพองค์กร และรอช่วงที่ค่าเงินบาทอ่อนตัว

จากสถานะที่ค่าเงินบาทแข็งค่าประกอบกับที่มีการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรงส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ เจริญเติบโต และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยที่จะทำให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ พนักงานที่มีศักยภาพสูงที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร องค์กรทุกองค์กรจึงพยายามที่จะพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ดังนั้น ทุกองค์กรจึงพยายามวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อทำให้องค์กรสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่นในธุรกิจได้

แรงงาน คือทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร คงไม่มีผู้บริหารคนไหน ที่จะปฏิเสธค่านี้นี้ผลงานทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์หลายฉบับได้ใช้ คำว่า ทุนมนุษย์(Human Capital) เพื่อต้องการสื่อความหมายว่า คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าในองค์กร และยากที่จะลอกเลียนแบบได้ การที่จะได้มาซึ่งเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถทำได้ด้วยการลงทุน (Investment) ทรัพยากรบุคคล ก็เช่นกัน ถ้าองค์กรต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน

และการจัดการกับปัญหาได้ดี มีความทุ่มเทให้กับองค์กร ก็มีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องลงทุน และวิธีที่ดีที่สุดในการลงทุนก็คือ ต้องทำการศึกษา ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง บุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

แรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากปัจจัยการผลิตประเภทอื่น เพราะแรงงานมีความรู้ตึกนึกคิด มีชีวิตและจิตใจ ดังนั้นเมื่อมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นสภาพของการทำงาน วิธีการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือมีผลต่อการผลิตเป็นอันมาก นอกจากนี้แรงงานยังเป็นผู้กำหนดกิจกรรมต่างๆในทางเศรษฐกิจอีกด้วย( ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์,2545 )

บริษัท จินห่วย จำกัด เป็นบริษัทผลิตผักผลไม้อบแห้ง และแช่อิ่มอบแห้ง ซึ่งต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมากในการผลิตสินค้า เนื่องจากสภาพวัตถุดิบที่หลากหลาย และไม่มีเครื่องจักรที่เอื้ออำนวยกับสินค้า ทำให้ทางบริษัท ต้องการแรงงานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานของบริษัท จินห่วย จำกัด จึงเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นในหน่วยงาน จึงทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานต่อไป



## 2. กรอบแนวคิดงานวิจัย



รูปภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย

กรอบแนวคิด ดังกล่าว ได้จากการนำ ทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งเป็นทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการจะจูงใจให้คนตั้งใจทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ คือ ใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้ขยันทำงาน และทฤษฎี 2 สองปัจจัยของ เฮอร์เบริก ( Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลผู้ที่ทำงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (1)ปัจจัยเกื้อกูล( Hygiene Factors ) สภาพการทำงานภายนอกถ้าองค์ประกอบด้านนี้ดี เหมาะสมจะเกิดประโยชน์ช่วยลดความไม่พอใจในงาน (2) ปัจจัยจูงใจ( Motivation)สภาพการทำงานภายในเป็นองค์ประกอบที่ช่วยสร้างความรัก ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นที่มาของการมีขวัญกำลังใจ เต็มใจสร้างผลงานให้กับองค์กรถ้าขาดองค์ประกอบนี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย



### 3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด

### 4. สมมติฐานการศึกษา

1. พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2. พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

### 5. ขอบเขตการศึกษา

#### 5.1 ขอบเขตของประชากร

5.1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการของแผนกผลิตผลไม้แช่อิ่มอบแห้ง ของบริษัท จินห์ว่ย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 300 คน

5.1.2 การหาขนาดของตัวอย่างนั้นใช้วิธีการคำนวณโดยที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีสูตรในการคำนวณ ดังต่อไปนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)

N = จำนวนประชากร (Population)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด (error)

หมายเหตุ กำหนดค่า e = 5% (0.05)

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ 172 คน จากประชากรทั้งหมด 300 คน

## 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและการจูงใจ ตลอดจนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำราวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ มาเป็นแนวทางในการศึกษา

## 5.3 ขอบเขตของตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท จินห์ว่ย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุของการปฏิบัติงานในบริษัท ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน ด้านมั่นคงงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท จินห์ว่ย จำกัด

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

ผู้ศึกษาคาดว่า ผลจากการศึกษาจะเกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารบริษัท จินห์ว่ย จำกัด สามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของบริษัทเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและความพึงพอใจของพนักงาน อันจะส่งผลให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ผู้สนใจหรือหน่วยงานอื่น สามารถนำข้อมูล ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานหรือการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

## 7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งได้แก่

7.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ งานหรือภาระงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความท้าทาย ปริมาณงานมีความเหมาะสมและมีเกณฑ์เป้าหมายของผลงานที่ปฏิบัติ

7.1.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ คือ การที่พนักงานได้มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง

7.1.3 ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน คือ การที่พนักงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งโอกาสที่ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

7.1.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7.1.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงาน ร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

7.1.6 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน คือ การให้ผลประโยชน์แก่พนักงานในการทำงาน ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบ เงินเดือน หรือค่าจ้าง จะอยู่ในรูปรายเดือน รายวัน หรือค่าจ้างเป็นชิ้นงาน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่ถูกกำหนดโดยกฎหมาย หรือระเบียบของบริษัท

7.1.7 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

7.1.8 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7.1.9 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์กรและการ ติดต่อสื่อสารในองค์กร

7.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตรงตามเป้าหมายของบริษัท ซึ่งประกอบไปด้วย

7.2.1 คุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพ คือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จคล่องตามเป้าหมาย ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

7.2.2 ปริมาณงาน จำนวนงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

7.2.3 เวลาในการปฏิบัติงาน คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพและปริมาณงานที่ถูกต้อง เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

7.3 บริษัท หมายถึง บริษัท จินห์วэй จำกัด ตั้งอยู่ที่ 85 ถ.ถวาย ต.ท่าฉลอม อ.เมืองสมุทรสาคร จ.สมุทรสาคร ประกอบธุรกิจ ด้านการผลิตและจำหน่าย ฝักผลไม้อบแห้งและแช่อบแห้ง มีพนักงานทั้งหมดในส่วนฝักผลไม้อบแห้ง และแช่อบแห้ง จำนวน 300 คน



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์วэй จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล งานวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. ประวัติบริษัท จินห์วэй จำกัด

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

##### 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

(วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ,2554)ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง ประสิทธิภาพยังมีความหมายในเชิงสังคมศาสตร์ และความหมายในเชิงเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

##### 1.1.2 ความหมายเชิงสังคมศาสตร์

ในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

##### 1.1.2 ความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์

ในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลามากที่สุด

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้นิยามความหมาย คำว่า “ประสิทธิภาพ” (efficiency) ดังต่อไปนี้

**ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 : 2 สืบค้น [www.idis.ru.ac.th](http://www.idis.ru.ac.th) , 2554 )** กล่าวว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการหมายถึง ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้หลายมิติคือ

1. มิติค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Inputs) ซึ่งได้แก่การใช้ทรัพยากรคน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. มิติกระบวนการบริหาร(Process) ได้แก่การทำงานใ้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว
3. มิติของผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ การทำงานมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน อีกทั้ง ลูกค้ายินพอใจในบริการ

**คณะทำงานส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงานบริการข้อมูลสารสนเทศ,[www.idis.ru.ac.th](http://www.idis.ru.ac.th) , 2554 )** ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การทำงานตามภารกิจ ได้ รวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่ากับทรัพยากรการเงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีค่า

**จอห์น ดี มิลเลท ( อ้างถึงใน ธานีินทร์ สุทธิบุญชร,2543,หน้า 8 )** ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ใกล้เคียงกับอาจารย์ชูป กาญจนประกร ในเรื่องของผลงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน แต่จอห์น มิลเลท ได้ขยายความถึง การได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานด้วย อีกทั้งยังให้แง่คิดในการพิจารณาความพึงพอใจในการให้บริการกับประชาชนนั้นจะดูจาก

- 1.การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ( equitable service)
- 2.การให้บริการอย่างรวดเร็ว ตรงต่อเวลา ( timely service)
- 3.การให้บริการอย่างเพียงพอ ( ample service)
- 4.การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ( continuous service)

**ยูวูซ กุลาตี (2548)** ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า(Input ) และผลลัพธ์ที่ออกมา ( Output)เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนหารับทรัพยากรต่ำสุดที่เป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (doing things right ) โดยคำนึงถึงวิธีการ(means) ใช้ทรัพยากร (resources)ให้เกิดประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

**วรัท พุกษากุลนันท์(2549)** สรุปความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ(efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผนโดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต หรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกันมากกว่าในอดีต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน มีหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆที่มุ่งหวังให้เกิดความสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และประหยัดที่สุดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน และทุน และผลที่ได้จากการดำเนินการถูกต้องเรียบร้อย

## 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแยกเป็น

**พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman** อ้างถึงใน คทาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ด้อย การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

**ไซมอน (Simon** อ้างถึงใน สติติ คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

**ทิพาวิดี เมฆสวรรค์** (อ้างถึงใน ชานินทร์ สิทธิบุญชูร ,2543,หน้า 10 ) ได้เสนอแนวคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยศึกษาการปรับปรุงระบบ ราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ดังนี้

1. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน หมายถึง การทำงานที่มีประสิทธิผลยึดถือผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ( results) เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมีมุ่งที่ผลลัพธ์ ( Outcome ) โดยมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานเพื่อยุบ เลิกงานที่ซ้ำซ้อน โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคคลากร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2. ระบบการบริหารงานที่จะยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งใช้มาตรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

**สมพงษ์ เกษมสิน** ( อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน,2545,หน้า 14 ) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency “ ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสำคัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความจับปัดมั่น มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็น

หลักฐาน



## 2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญๆดังนี้

**Becker and Neuhauser** (1975 อ้างถึงใน โสภส ปัญจะวิสุทธ์, 2541, สืบค้นจาก [www.idis.ru.ac.th](http://www.idis.ru.ac.th) วันที่ 19 มกราคม 2554) ได้เสนอ ตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลิตผลขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกดั่งแบบจำลองในรูปแบบสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของ องค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High- Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลของการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัว แปรแต่ละตัว ตามลำดับ

Becker ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถ ทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**Katz และ Kahn** (1978 อ้างถึงใน ควรรคิต ชโลธรรังษิ, 2542) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ ศึกษาองค์กรระบบเปิด (Open System) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประ สติทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ของ

องค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

จากความหมายและแนวคิดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการหลายท่าน ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ยังมีนักวิชาการบางท่าน ได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

**ธัญญา ผลอนันต์** (2546 : 77-78) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพ บุคลิกภาพ เชื้อชาติ ปัญญา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และมุมมองต่อฝ่ายบริหาร เป็นต้น
2. ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน เช่น งานนั้นน่าสนใจหรือไม่มีความท้าทาย แปลกใหม่มากนักน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาเล็กน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กร ตลอดจนความยากง่ายของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงาน
3. ด้านการจัดการ คือ ความมั่นคงในงานเป็นอย่างไร ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจมากนักน้อยเพียงใด ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการพอเพียงหรือไม่ และยังอาจรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร มีทั้งปัจจัยที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้อีกมากมาย เช่น การให้ความสำคัญ ความเข้าใจอันดี ดังนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ กล่าวอย่างกว้างๆ คือ ความพึงพอใจของพนักงานก็คือ สภาพทางใจหรือความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของพนักงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความเป็นเจ้าของงาน หรือจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสำเร็จในงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งได้ก่อให้เกิดการรักษาวินัยในองค์กรอีกด้วย

**สมุน มาลาสิทธิ์** ( 2546 : 374) กล่าวว่า การผลิตที่จะให้คุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานนั้นสถานที่ทำงานควรจะต้องเป็นระเบียบ ปลอดภัย พนักงานที่มีระเบียบวินัยในการทำงาน สถานที่ทำงานควรมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้สถานที่ทำงานเป็นระเบียบซึ่งจะส่งผลให้ลดอุบัติเหตุต่างๆ ได้ และพนักงานจะรู้สึกปลอดภัย

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง, 2544, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 อายุ
- 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.5 สถิติปัญญา
- 1.6 ระดับการศึกษา
- 1.7 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่

- 2.1 ชนิดของงาน
- 2.2 ทักษะความชำนาญ
- 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
- 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
- 2.5 ขนาดของธุรกิจ

3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

- 3.1 ความมั่นคง
- 3.2 รายได้
- 3.3 สวัสดิการ
- 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3.5 สภาพการทำงาน
- 3.6 ผู้ร่วมงาน
- 3.7 ความรับผิดชอบ
- 3.8 การจัดการ

สนใจ ลักษณะ (2544 : 10-13) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการองค์การ ในองค์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์การต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในภาพรวม ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอแนวคิด แนวปฏิบัติในการปรับปรุงการบริหารและการจัดการดำเนินงานให้มี

ประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร การบริหารบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านบุคคลถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ ในการพิชิตปัญหาในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

วิรัช สวงนวนศ์วาน (2547:268) กล่าวว่า วิธีการที่จะให้อัตราส่วนของประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้นอย่างง่าย ๆ ก็คือ การลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ก็คือ การพยายามลดต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายต่างๆให้ลดลง ดังนั้น การวัดผลการดำเนินงานขององค์กร จึงเป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมในองค์กรธุรกิจทั้งหลายในปัจจุบันและส่งผลให้เกิดมาตรการต่างๆในการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของเหล่าบรรดาพนักงาน

สมยศ นาวิการ (2544,หน้า 14) กล่าวว่า มีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กรโอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ(systems)ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ(styles)แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร(staff)ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ(skill)
7. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

### 3. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะมีความเต็มใจในการทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ และก้าวไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ การตอบสนองความต้องการทั้งภายในตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม ก็จะเป็นแรง

กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการอุทิศตน ทั้งกำลังกาย สติปัญญา และเวลา ให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วย่อมจะทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานสูง มีความตั้งใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

### 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาพบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543:125)** กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

**จิตนาถ ปุณโณทก (2544:14)** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสุขงานมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

**ลือค (Locke, 1976 อ้างถึงในถนัด อัจฉากร 2548 : 8)** ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่อยู่ในสภาวะของอารมณ์เชิงบวกซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลผู้นั้นได้รับจากการทำงานหรือได้ประสบการณ์จากงานที่ทำ

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน และปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

### 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

#### 3.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need

*Theory*) สมคิด บางโม (2550:181-183) ได้อธิบายถึงการจูงใจตามแนวความคิดของ ตามมาสโลว์

ไว้ดังนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจของ อับราฮัม แมสโลว์ (Abraham Maslow) เรียกว่า ทฤษฎีลำดับตามความต้องการ (Hierarchy of need) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและอ้างอิงกันอย่างกว้างขวางทุกวงการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการจะจูงใจให้คนตั้งใจทำงาน อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นคือ ใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้ขยันทำงาน ความต้องการของมนุษย์มี 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ( Physiological need) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ความต้องการด้านนี้คนเราต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่นๆ
2. ความต้องการความมั่นคง (Security need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต อาทิ ไม่มีโจรผู้ร้ายมารบกวน มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ฯลฯ
3. ความต้องการความรัก (Love need) หรือการติดต่อสัมพันธ์ ( Affiliation need) อาทิ ความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม อยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นต้น
4. ความต้องการยกย่องนับถือ ( Esteem need ) เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น อยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ฯลฯ เพื่อที่จะได้รับการยกย่องนับถือ
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต ( Self actualization ) คือความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็น คือประสบความสำเร็จสมบูรณ์ในชีวิต เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเองความต้องการระดับนี้ไม่เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการใน 4 ชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

			5	ความต้องการความสมหวังในชีวิต
		4	ความต้องการยกย่องนับถือ	
		3	ความต้องการการติดต่อสัมพันธ์	
	2	ความต้องการความมั่นคง		
1	ความต้องการทางด้านร่างกาย			

ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : สมคิด บางโม 2550 : 181

ตาราง การจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามทฤษฎี ของ มาสโลว์ เพื่อจูงใจให้ทำงาน

ลำดับชั้นแห่งความต้องการ	กิจกรรมที่จัดเพื่อตอบสนองความต้องการ
1).ความต้องการทางด้านร่างกาย	1) ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ค่าคอมมิชชั่น ให้ความชอบ 2 ชั้น 2) บ้านพัก สำหรับหัวหน้าคนงานเท่านั้น 3) รางวัลพนักงานดีเด่น 4) เพิ่มเงินพิเศษสำหรับผู้ทำงานมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ
2).ความต้องการความมั่นคง	1) จ้างเป็นช่วงเวลา ( Term ) หากทำดีจะจ้างต่อ 2) ให้เป็นเงินประจำตำแหน่ง
3).ความต้องการติดต่อสัมพันธ์	1) ให้รางวัลในการไปร่วมงาน ไปทัศนศึกษา
4).ความต้องการการยกย่องนับถือ	1) ให้ตำแหน่งสูงขึ้น 2) มอบความรับผิดชอบให้มากขึ้น 3) มอบโล่ มอบเกียรติบัตร ในโอกาสอันสมควร
5).ความต้องการความสมหวังในชีวิต	1) ให้รางวัลความคิดริเริ่ม 2) ให้โอกาสอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ 3) มอบงานให้ตรงกับความสามารถพิเศษ

ที่มา : สมคิด บางโม 2550 : 182

ความรุนแรงของความต้องการ มีดังนี้

1. ความต้องการของคนมีลำดับชั้นของความต้อกรุนแรงที่สุดไปจนถึงต่ำสุด ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นลำดับ 1 เพราะความต้องการนี้มีพลังสูงสุด เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ( Basic human need) ความต้องการที่มีความรุนแรงตามมา คือ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย การติดต่อสัมพันธ์ การยกย่องในสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิตตามลำดับ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่มีสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังมิได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจแทนที่

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะซ้ำซ้อน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไปแต่ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นมาได้

ในการบริหารงานผู้บริหารอาจนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ โดยจัดสิ่งต่างๆสนองตอบความต้องการ

### 3.2.2 ทฤษฎี ความต้องการของมนุษย์ ERG (Alderfer's Existence

#### Relatedness Growth Theory)

พัชนี นนทศักดิ์ และคณะ (2549: 247) ได้สรุปทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ไว้ดังนี้ Clayton Alderfer เป็นผู้นำเอาแนวความคิด ทฤษฎีของ Maslow มาเรียงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ มาจัดกลุ่ม และกำหนดใหม่เป็น 3 กลุ่ม

1. ความต้องการที่จะอยู่รอดในสังคม( Existence Needs-E) ซึ่งอาจหมายความรวมถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จะทำให้มนุษย์มีความพึงพอใจ
2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relations Need – R) เป็นความพึงพอใจเมื่อได้มีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม
3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth – need เป็นความต้องการที่มีความต่อเนื่องในเชิงบวกของมนุษย์ ที่อยากจะให้ตนเองได้สิ่งที่ดีกว่า

แนวความคิดของ Alderfer มุ่งเน้นที่จะให้มนุษย์มีความทะเยอทะยานอย่างไม่หยุดยั้ง ในลักษณะของการเจริญเติบโต และพัฒนา (Growth & Development) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในการบริหารงานที่มีการสร้างแรงจูงใจให้องค์กรมีการขยายตัว และมีพนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งพัฒนาองค์กรเติบโตมากยิ่งขึ้น

### 3.2.3 ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg

สมคิด บางโม ( 2546 : 183 อ้างอิงจาก Herzberg , 1959) อธิบายว่าทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหารทฤษฎีนี้เรียกว่าMotivation-Maintenance Theory หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two - Factors Theory of Motivation) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลผู้ทำงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

- 1). ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene Factors) หรือสภาพการทำงานภายนอก ( Extrinsic Job Conditions) ถ้าจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ช่วยลดความไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ลง แต่ถึงมีองค์ประกอบนี้สมบูรณ์ก็ไม่ได้ช่วยให้บุคคลรักและพอใจในงานแต่อย่างใด เพราะ “การลดความไม่พอใจในงาน” เป็นคนละเรื่องกับ “ความรักและพอใจในงาน” ต้องอาศัยองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจเพียงองค์ประกอบเดียวขององค์ประกอบด้านปัจจัยเกื้อกูล คือ การจัด



ลักษณะงาน เงื่อนไขในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพ (Physical) และทางสังคม (Social) ให้ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับ

- เงินเดือน รายได้
- ความมั่นคงในการทำงาน
- สถานะ ตำแหน่ง หน้าที่
- สภาพเงื่อนไข วิธีการทำงาน
- สิ่งแวดล้อม เครื่องมือเครื่องใช้
- ลักษณะการบังคับบัญชา
- คุณภาพของการช่วยเหลือแนะนำ (Supervision)
- คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ กับเพื่อน

ร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา

## 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือสภาพการทำงานภายใน

(Intrinsic Job Conditions) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสร้างความรัก ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งจะเป็นที่มาของการมีขวัญกำลังใจ เต็มใจสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร แต่ถ้าขาดองค์ประกอบนี้ก็ไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด การขาดองค์ประกอบนี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย การจัดองค์ประกอบนี้เน้นที่ลักษณะเนื้อหาของงานโดยตรง (Content) เช่น

- งานตรงความถนัด ความสามารถ
- ได้งานตรงความสนใจ
- งานท้าทาย
- ตัดสินคุณค่าของคนที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน (Recognition)
- การเห็นแนวทางเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- มีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงาน

ลักษณะสำคัญของทฤษฎี ของเฮอรัชเบอร์เกอร์ เป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหาร และการจัดการบุคลากรภายในองค์กร ที่ชี้ว่าการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้มีลักษณะสุขอนามัย ต่อการทำงาน เพื่อให้สงวนรักษาคงสภาพผู้ปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กร ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เพราะการจัดองค์ประกอบสุขอนามัย จะช่วยกำจัดความรู้สึกไม่พอใจงานออกไปจากบุคลากร แต่บุคลากรจะมีผลิตผลในการทำงาน (Productive) จะต้องอาศัยการจัดองค์ประกอบ สิ่งจูงใจในเนื้อหาของงานให้เหมาะสม คนจึงจะรัก พอใจงาน เป็นที่มาของการสร้างผลงานที่น่าพอใจ ทฤษฎีนี้มี

จุดเด่นที่แยกสิ่งที่ไม่พอใจในงานกับสิ่งที่ทำให้พอใจในงาน ไว้เป็น 2 ส่วน แยกต่างหากและไม่เกี่ยวข้องกัน

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ธานีรินทร์ สุทธิบุญขร (2543)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นด้านไม่เห็นด้วย อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานขาดการตั้งใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมถึงการอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อที่จะให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ และประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยทั้ง 10 ตัวแปรปรากฏว่าตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด แสดงว่าพนักงานในฝ่ายการพนักงานส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมถึงการอุทิศเวลาแรงกาย แรงใจ ให้ผลงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพที่ดี จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจและให้ความสนใจในเรื่องดังกล่าว

**จินดารัตน์ สุภนกร (2545:บทคัดย่อ)** ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายใน ของธนาคารออมสิน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายใน ของธนาคารออมสิน 3) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและนำมาทำการปรับปรุงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจสอบ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับความเห็นด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในอันดับหนึ่ง ซึ่งนับเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลสำเร็จต่อการตรวจสอบภายใน รวมทั้งยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ถ้าปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมดี เหมาะสม ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การทำงาน สวัสดิการ และความภูมิใจในงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน ให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

อักรินทร์ พาพเสวต ( 2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำระดับตำแหน่งงาน 1-4 บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผ่านการประเมินผลพฤติกรรมคาดหวังในปี 2545 จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เพื่อเก็บ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ และส่วนที่ 2 เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบเชิงซ้อน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุ และประสบการณ์การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1.1 พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสิทธิภาพการทำงานเพศชายจะดีกว่าเพศหญิง

1.2 พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีจะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานที่จบ ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3 พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

1.4 อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้าม

1.5 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้าม

2. จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

2.1 ปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด แต่เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน

2.2 ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 2 ประการที่ต้องการให้บริษัทปรับปรุง คือ นโยบายการบริหารงาน ของบริษัทในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

**อัมรา สาโหมด (2547 : บทคัดย่อ)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านนโยบายขององค์กร, และ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู
- 2) ศึกษาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู และ
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

เป็นการ วิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ตั้ง อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 398 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถาม มีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.9508 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.51 อายุระหว่าง 25 ถึง 35 ปี ร้อยละ 64.07 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 30.15 ประสบการณ์ในการ

ทำงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 39.45

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านนโยบายขององค์กร, และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านนโยบายขององค์กร, และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่า r เท่ากับ 0.233, 0.417, 0.385, 0.408 และ 0.426

**ชนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ (2547)** ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.แอล.พาราวั๊ด จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอส. แอล. พาราวั๊ด จำกัด และเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส. แอล. พาราวั๊ด จำกัด จำแนกตามสถานภาพแตกต่าง กัน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านงานในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงานความรับผิดชอบงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส. แอล. พาราวั๊ด จำกัด โดยศึกษาพนักงานบริษัท เอส. แอล. พาราวั๊ด จำกัด จำนวน ทั้งหมด 86 ราย

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 ปี ถึง 2 ปี โดยมีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด และปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านปริมาณงาน นอกจากนี้ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงานปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายตลอดจนวิธีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านคุณภาพงานในทิศทางบวก ได้แก่ ในด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงาน แต่ในด้านความรับผิดชอบต่องานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ กันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน แต่ใน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ในด้าน ค่าตอบแทน และด้านความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศ ททางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน ได้แก่ในด้านโอกาสก้าวหน้าใน งาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ

**อักษรพล พรหมอุตม์ (2549)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ ซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือ พระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ ทหารเรือ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ อุ้ ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ จำนวน 1,683

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ดี โดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้าน การใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม ในหน่วยงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ อุ้ทหารเรือ พระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ ต้องการให้มีการปรับปรุงและการให้มีสวัสดิการในด้าน ความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า เพิ่มขึ้น

**วีระวุฒิ อุตตานนท์ ( 2550 )** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรต้อนรับบนเครื่องบิน ในชั้นธุรกิจ บริษัทการบินไทย จำกัด ( มหาชน) พบว่า การปฏิบัติของบุคลากรต้อนรับบนเครื่องบินในชั้นธุรกิจนั้นลดลงจากประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในชั้นประหยัด เนื่องจากบุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนชั้นไม่มีความ ภาคภูมิใจ และไม่ได้การยอมรับนับถือจากการได้เลื่อนชั้น ทำให้ไม่มีแรงจูงใจเพียงพอที่จะ พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้นในการการปฏิบัติงานในชั้นธุรกิจ ซึ่งงานวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรที่จะเปลี่ยนแปลงระบบและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนชั้น

ของบุคลากร โดยต้องทำให้การเลื่อนขั้นสู่ชั้นธุรกิจเป็นเรื่องของความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างแท้จริง สร้างความภาคภูมิใจ และการยอมรับนับถือ แก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกได้อย่างเต็มภาคภูมิ และให้ความสำคัญกับคุณลักษณะและจิตใจให้บริการของบุคลากร บวกกับความสามารถในการอ่านประกาศภาษาอังกฤษควบคู่กันไป เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ให้แก่บุคลากรที่จะก้าวเข้ามาสู่การทำงานในชั้นธุรกิจต่อไป

**ปิยะมาศ พร้อมวงศ์ (2553)** ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานหน่วยงาน Shared Services เป็นกรณีศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1.ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน 2. ศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน 3.ศึกษาแนวทางการพัฒนาและกลยุทธ์อันจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยทำการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในหน่วยงานของ GFS ของบริษัท กรณีศึกษา อายุระหว่าง 20-45 ปีขึ้นไป ทั้งเพศหญิงและเพศชาย จำนวน 120 คน ใช้แบบสอบถามเป็น 3 ส่วน คือแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามปลายปิดเป็นการเป็นการแสดงความคิดเห็น โดยมีคำตอบให้เลือก 3 ระดับ คือเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และแบบสอบถามปลายเปิดให้พนักงานแสดงความคิดเห็น

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลให้พนักงานไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือปริมาณงานที่มีมากกว่าอัตรากำลังคนที่มีอยู่ ระบบการทำงานของหัวหน้าในหน่วยงานยังมีระบบและทักษะคติของพนักงานในการเปลี่ยนงานส่วนระดับความพึงพอใจเรื่องต่างๆไม่ว่าจะเป็นไม่ว่าจะเป็นด้านหน่วยงาน องค์กร ลักษณะงาน การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานในหน่วยงานยังมีความรู้สึกมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง และจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหา เพื่อนำแนวทางพร้อมนำแนวทางกลยุทธ์เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา และให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานสูงสุดในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัดพบว่ากลยุทธ์ระดับธุรกิจที่สามารถนำมาใช้ได้มีทั้งหมด 3 กลยุทธ์ คือ 1.กลยุทธ์การขยายงาน 2.กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากร ผูกพัน กับหน่วยงาน และ3. กลยุทธ์การพัฒนาหน่วยงานให้เติบโตแบบยั่งยืน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าแนวทางและกลยุทธ์ที่สามารถนำมาแก้ไขคือการพัฒนาหน่วยงานให้เติบโตแบบยั่งยืน ซึ่งต้องมีการพัฒนาการบริหารงานภายในหน่วยงานด้วยหลักทั้ง 7 ด้าน ตามหลักการของแมคเคนซี (7S Mckinsey) ตลอดจนมีการทำการพัฒนาทั้งระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร เข้ามาเชื่อมโยง และมีกรนำหลักการบริหารจัดการ(HRM) และหลักการทำให้

หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( Learning Organization ) เข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## 5. ประวัติบริษัท จินห่วย จำกัด

บริษัท จินห่วย หรือ บริษัท เจริญอุตสาหกรรม จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2468 (1925) ในนามบริษัท จินห่วย จำกัด โดย 3 พี่น้องตระกูลซี คือ นาย ซี หยกปิง, นายซี ฮ่วนน้ำ, นายซี เกียฮู

ในระยะเริ่มแรกธุรกิจหลักของบริษัทฯ คือ การผลิตน้ำตาล, ซีอิ๊ว, และปลากระป๋องในซอสมะเขือเทศ โดยจัดจำหน่ายภายในประเทศเท่านั้น บริษัทจินห่วย หรือ บริษัท เจริญอุตสาหกรรม จำกัด นับได้ว่าเป็นบริษัทฯ ผู้ผลิตอาหารกระป๋องแห่งแรกของประเทศไทย จากวิสัยทัศน์ อันกว้างไกล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารบริษัทฯ จนทำให้บริษัทฯ ต้องเพิ่มทุนจดทะเบียน เป็น 63 ล้านบาท ปัจจุบันบริษัทฯ ได้แบ่งธุรกิจออกเป็น 3 ประเภท คือ ผลไม้อบแห้ง, อาหารทะเลกระป๋อง, ปลาตากแห้ง

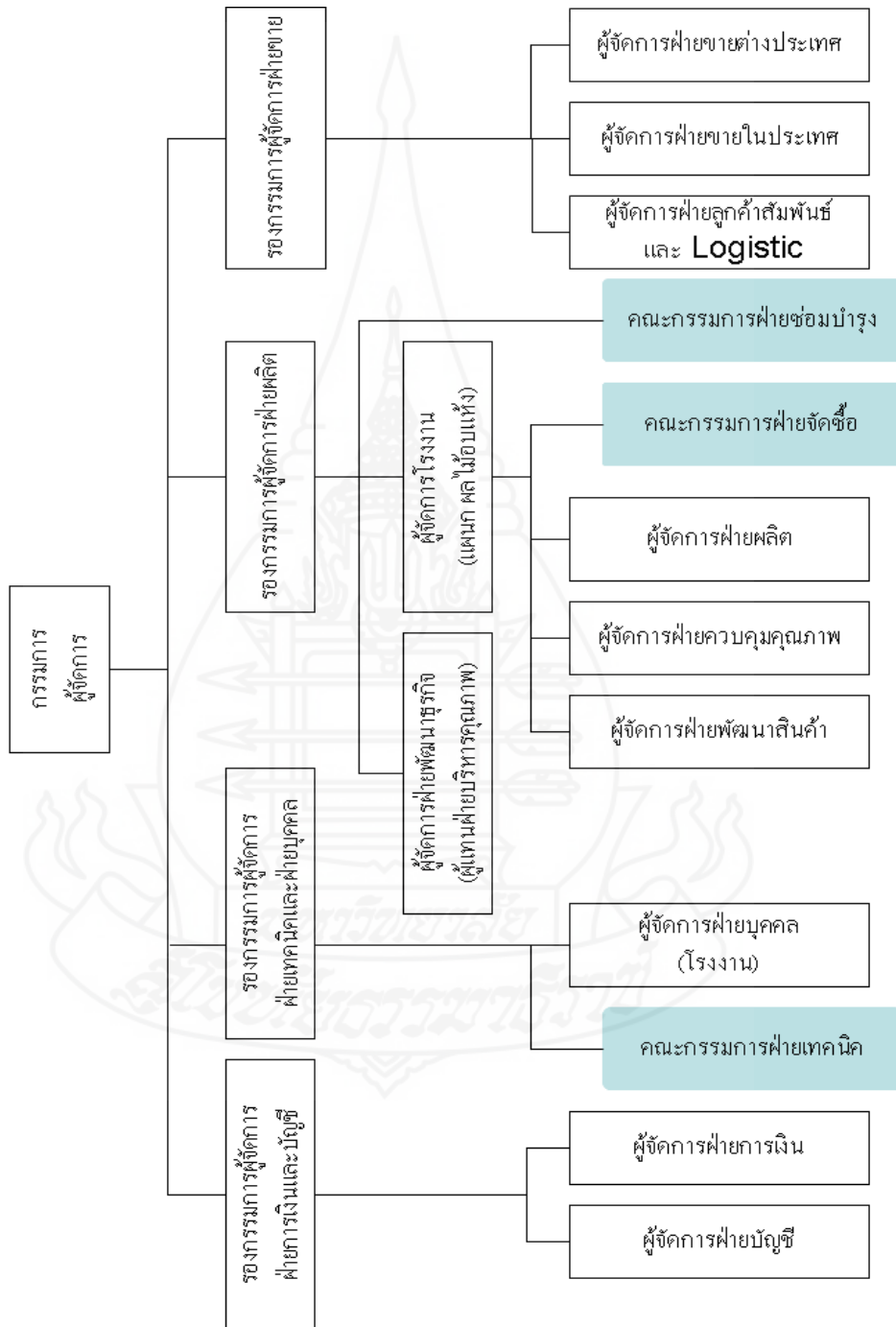
โรงผลิตผลไม้แช่อิ่มอบแห้ง ได้ถูกก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2523 ( ค.ศ.1980) จากความต้องการอาหารที่เปลี่ยนแปลงไป โดยใช้ผลไม้ไทยมาผลิตและส่งออก ปัจจุบันทางบริษัทฯ ยังได้นำผลไม้จากต่างประเทศมาผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูปและส่งออก บริษัทฯ ได้ผลิตสินค้าทั้งภายใต้ตราสินค้าของทางบริษัทฯ เอง และ ผลิตตามคำสั่งและสัญญาการสั่งซื้อของลูกค้าซึ่งมาจากประเทศต่างๆ ทั่วโลก ด้วยการผลิตที่ทันสมัยและ คุณภาพสินค้าที่ได้มาตรฐานจึงทำให้สินค้าของบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นที่นิยมของผู้บริโภค แต่อย่างไรก็ตามบริษัท ไม่ได้หยุดนิ่ง บริษัทฯ ได้มีการปรับปรุงและพัฒนา เทคโนโลยี เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้ดียิ่งขึ้น และให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานสากล นอกเหนือจากการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตแล้วทางบริษัทฯ ยังได้ทำการค้นคว้าผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของลูกค้าอีกด้วย

กว่า 86 ปีที่บริษัทมีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า และ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า บริษัทฯ ได้มีการประยุกต์ใช้ระบบคุณภาพ GMP และ HACCP ปัจจุบัน โรงแผนกผลไม้อบแห้ง มีทั้งหมด 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายพัฒนาสินค้า ฝ่ายจัดซื้อ และฝ่ายซ่อมบำรุง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในฝ่ายผลิตผลไม้อบแห้ง ซึ่งมีพนักงานฝ่ายผลิตทั้งหมด 300 คน โดยแยกเป็น 4 แผนกคือ ฝ่ายผลิตแผนกวัตถุดิบ จำนวน 90 คน ฝ่ายผลิตแผนก



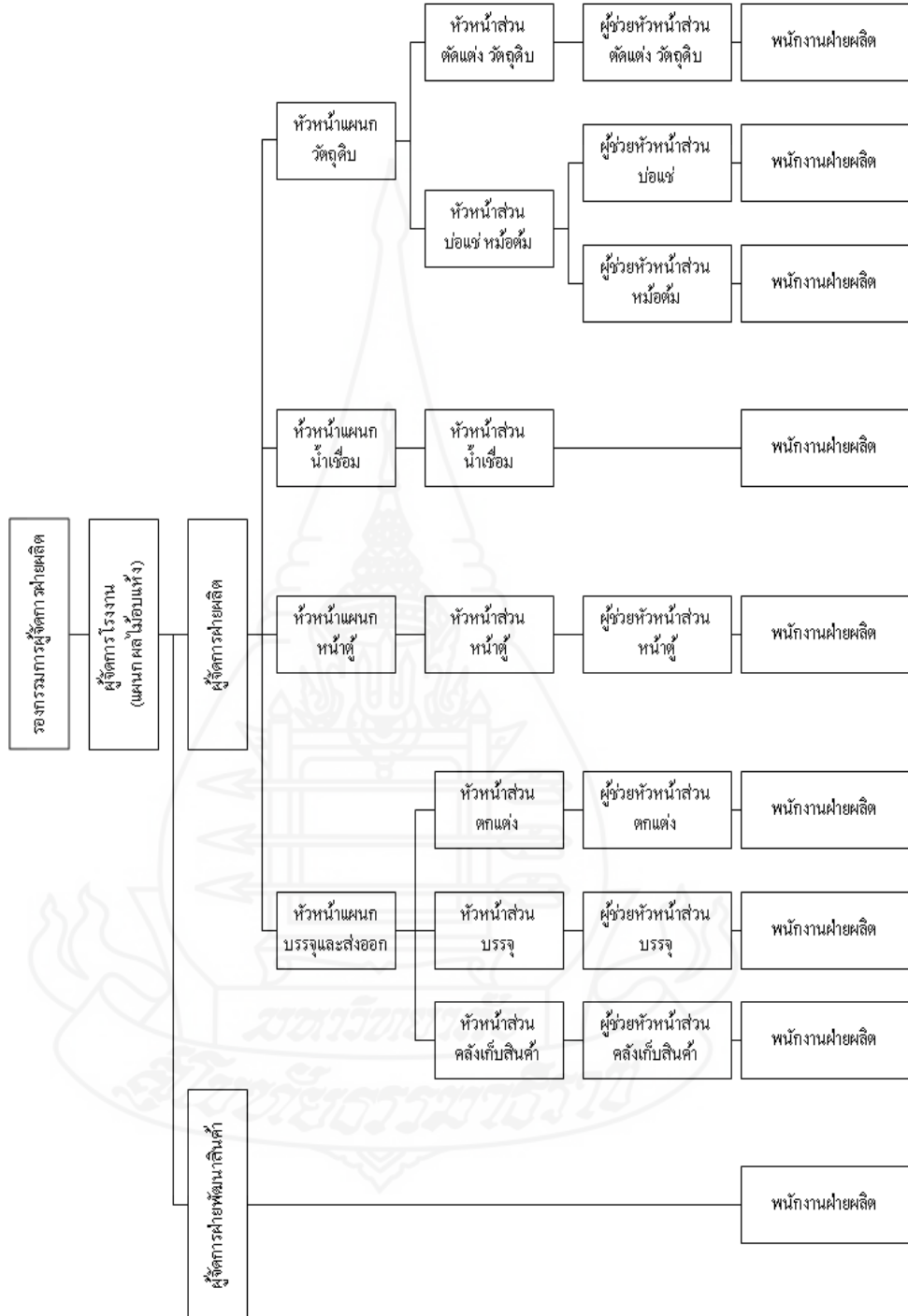
หน้าตู้ 30 คน ฝ่ายผลิตแผนกหน้าตู้ 65 คน และฝ่ายผลิตแผนกบรรจุ 115 คน โครงสร้างการบริหารงานของบริษัทมี ดังนี้

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กร

### โครงสร้างองค์กร ฝ่ายผลิต



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรฝ่ายผลิต

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์วэй จำกัด กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยในเชิงพรรณนาและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีขั้นตอนและระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรายวัน พนักงานเหมา และพนักงานรายเดือน ประจำแผนกผลิต ของบริษัท จินห์วэй จำกัด จำนวน 300 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการหาขนาดของตัวอย่างนั้นใช้วิธีการคำนวณ โดยที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีสูตรในการคำนวณ ดังต่อไปนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)

N = จำนวนประชากร (Population)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด (error)

หมายเหตุ กำหนดค่า e = 5% (0.05)

( Yamane , 1970 : 725 อังโน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2549 : 105 )

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครจซี่ และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการศึกษารั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ 172 คน จากประชากรทั้งหมด 300 คน

### 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) คือจากจำนวน 172 คน ได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในแต่ละฝ่ายตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในฝ่ายนั้นๆ เพื่อให้การสุ่มตัวอย่างเป็นไปอย่างรอบครอบแล้ว ได้ตัวแทนที่ดีที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างของแต่ละแผนกที่กำหนดโดยสัดส่วนจำนวนประชากรในฝ่ายผลิต

แผนก	จำนวนประชากร	สัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง
ฝ่ายผลิตแผนกเตรียมวัตถุดิบ	90	0.30	52
ฝ่ายผลิตแผนกน้ำเชื่อม	30	0.10	17
ฝ่ายผลิตแผนกหน้าตู้	65	0.22	38
ฝ่ายผลิตแผนกบรรจุ/ส่งออก	115	0.38	65
รวม	300	1	172

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ที่กำหนดไว้เป็นโครงสร้าง ให้ครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน เป็นคำถามปลายปิด แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 50 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็นด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านผลตอบแทน
7. ด้านความมั่นคงในงาน
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
10. ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณงาน / เวลาที่ใช้ทำงาน

รูปแบบคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีการแบ่งคะแนนของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่ต้องการให้บริษัทจัดให้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จินห์วาย จำกัด โดยศึกษาข้อมูลจาก

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ ได้ทำรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า ศึกษาด้วยตนเอง และรวบรวมข้อมูลจากบทความ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ จากเอกสาร งานวิจัย และอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดการศึกษา

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบโดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จิ้นห่วย จำกัด จำนวน 172 คน โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง ( Validity ) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ส่งให้อาจารย์พิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่าคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.667-1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งหมดเท่ากับ 0.92 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามนี้ใช้ในการศึกษาได้

3.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น ( Reliability) นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างก่อนการศึกษาจริง ( Pre-Test ) จำนวน 20 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา( Alpha Coefficient) ของ Cronbach ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.972

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน ตามที่กำหนดไว้ และขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถาม

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ครบแล้วผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล(Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก และเรียบเรียงแบบสอบถามเพื่อใช้ในการลงรหัส
2. การลงรหัส ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาทำการกำหนดรหัสของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ให้เป็นตัวเลขที่สามารถนำไปคำนวณได้
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า File โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับงานวิจัย

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 4.2 การทดสอบ สมมติฐาน

- สมมติฐานที่ 1 หาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ( Descriptive Statistics ) ได้แก่ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเฉลี่ยมาตรฐาน(Standard Deviation)

- สมมติฐานที่ 2 เปรียบเทียบหาความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของแต่ละด้าน แยกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า T(t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( one-way ANOVA )

5. เกณฑ์การแปลค่าความหมาย ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดโดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$\text{Interval (I)} = \frac{\text{Rang (R)}}{\text{Class (C)}}$$

$$\text{เมื่อ R แทน ค่าคะแนนสูงสุด - ค่าคะแนนต่ำสุด} = 5-1$$

$$\text{C แทน ระดับการแบ่งชั้น} = 5$$

แทนค่าตัวแปรในสูตรดังนี้

$$\text{Interval (I)} = \frac{5-1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

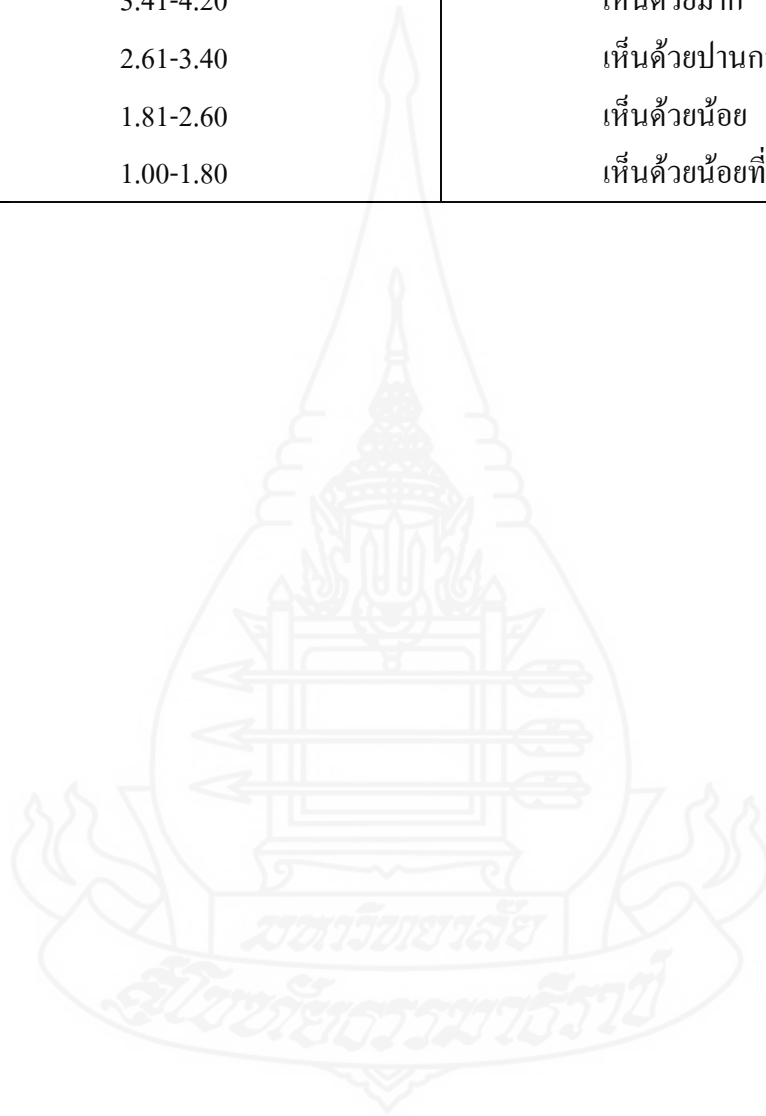
$$= 0.8$$

ที่มา : Best,1997 อ้างอิงใน ภาสกร บุญทับ 2542 : 25

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถกำหนดการแปลความหมายของระดับคะแนนแบบสอบถามได้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลความหมายของช่วงระดับคะแนน

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุดน้อย





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด กรุงเทพมหานคร ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

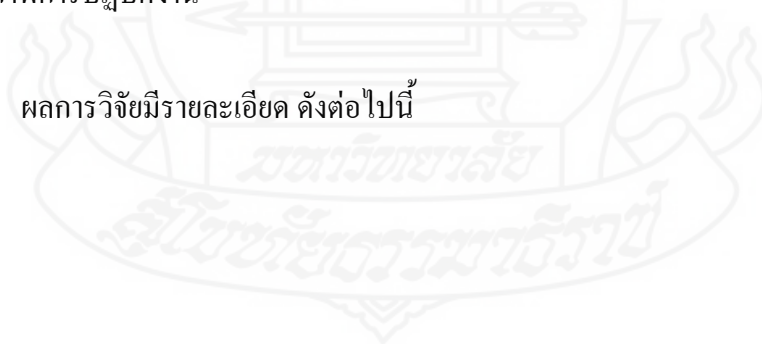
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด สมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ว่ย จำกัด สมุทรสาคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้



## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ได้ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	19.80
หญิง	138	80.20
อายุ		
อายุระหว่าง 20 – 30 ปี	30	17.40
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	58	33.70
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	71	41.30
อายุ 51 ปีขึ้นไป	13	7.60
สถานภาพสมรส		
โสด	55	32.00
สมรส	102	59.30
หย่าร้าง / หม้าย	15	8.70
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	142	82.60
มัธยมศึกษาปีที่ 3	20	11.60
มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช / ปวส	8	4.70
ปริญญาตรี	2	1.20
อายุการปฏิบัติงาน		
0 – 2 ปี	11	6.40
3 – 4 ปี	9	5.20
5 – 6 ปี	14	8.10
6 – 7 ปี	13	7.60
มากกว่า 7 ปี	125	72.70

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	87	50.60
6,001 – 9,000 บาท	81	47.10
9,001 – 12,000 บาท	4	2.30
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้าแผนก	6	3.50
หัวหน้าส่วน	11	6.40
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	8	4.70
พนักงาน	147	85.50

จากตารางที่ 4.1 เพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 80.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80

อายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.70 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.60

สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมาคือสถานภาพโสด ร้อยละ 32.00 และมีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.70

ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และมีมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด เป็นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

อายุการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมานานมากกว่า 7 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.70 รองลงมาคือปฏิบัติงานมานาน 5 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.10 และปฏิบัติงานมานาน 3 – 4 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.20

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 6,000 บาทต่อเดือน จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือรายได้

ต่อเดือน 6,001 – 9,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 47.10 และมีรายได้ต่อเดือน 9,001 – 12,000 เป็นจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.30

ตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด อยู่ในระดับตำแหน่งพนักงาน เป็นจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 รองลงมาอยู่ในระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วน เป็นจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 โดยมีพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีจำนวนน้อยที่สุด เป็นจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านคุณภาพงาน / ปริมาณงาน / เวลาที่ใช้ทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะงาน	3.05	0.73	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.99	0.86	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.67	0.85	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.90	0.94	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.77	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	2.74	0.76	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	2.88	0.73	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.74	0.69	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	2.90	0.68	ปานกลาง
ด้านคุณภาพงาน / ปริมาณงาน / เวลาที่ใช้ทำงาน	3.33	0.72	ปานกลาง
รวม	2.95	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.33$ ) ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.67$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.07	0.74	ปานกลาง
2. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	2.97	0.87	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำขณะนี้มีความเหมาะสมแล้ว	3.00	0.87	ปานกลาง
4. บริษัทมีสินค้าที่หลากหลายทำให้งานไม่ซ้ำซากจำเจ	3.15	1.03	ปานกลาง
5. มีเกณฑ์มาตรฐานเป็นเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติทำให้มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา	3.05	0.97	ปานกลาง
รวม	3.05	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบริษัทมีสินค้าที่หลากหลายทำให้งานไม่ซ้ำซากจำเจ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.15$ ) ส่วนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.97$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานอย่างอิสระ	2.86	0.90	ปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างเพียงพอในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	2.90	0.97	ปานกลาง
3. ท่านพอใจในตำแหน่งและขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	3.11	0.96	ปานกลาง
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้บังคับบัญชา	3.12	1.18	ปานกลาง
5. ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาในการทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น กิจกรรม 5ส แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม	2.95	1.10	ปานกลาง
รวม	2.99	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.12$ ) ส่วนเรื่องการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานอย่างอิสระ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.86$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ	2.89	0.97	ปานกลาง
2. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ทักษะและแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	2.96	1.00	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถที่แท้จริง	2.84	1.04	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.17	0.99	น้อย
5. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค ยุติธรรมและเท่าเทียมกับคนอื่นๆ	2.57	1.12	ปานกลาง
รวม	2.69	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.69$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำให้มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ทักษะและแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 2.96$ ) ส่วนเรื่องการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.17$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่ท่านเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือขอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้ตลอดเวลา	2.87	1.14	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาร่วมใจให้ความช่วยเหลือแนะนำและเอาใจใส่ท่านทั้งในด้านการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.81	1.06	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการแนะนำและการถ่ายทอดงานได้เป็นอย่างดี	3.12	0.97	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามักนำข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆ มาถ่ายทอดให้เสมอ	2.87	0.96	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ใต้ถามทุกข์-สุข ทั้งด้านทำงานและส่วนตัว	2.81	1.05	ปานกลาง
รวม	2.90	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการแนะนำ และการถ่ายทอดงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.12$ ) ส่วนผู้บังคับบัญชาร่วมใจให้ความช่วยเหลือแนะนำและเอาใจใส่ท่านทั้งในด้านการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ใต้ถามทุกข์-สุข ทั้งด้านทำงาน และส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.81$ )



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานมีการร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีมให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.50	0.99	มาก
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเดือดร้อน	3.14	1.09	ปานกลาง
3. ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน	2.98	0.96	ปานกลาง
4. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.88	มาก
5. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้เสมอ	3.34	0.90	ปานกลาง
รวม	3.33	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.67$ ) ส่วนเรื่องไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.98$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. อัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ดีแล้ว	2.78	0.89	ปานกลาง
2.สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือต่างๆ มีความเหมาะสมดีแล้ว	2.84	0.84	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน เงินโบนัส มีความเหมาะสมดีแล้ว	2.53	0.91	ปานกลาง
4. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นค่าแรงมีความชัดเจนเหมาะสมและยุติธรรม	2.70	0.96	ปานกลาง
5. สิทธิในการลาพัก ลาป่วย และลาพักร้อนมีความเหมาะสม	2.86	0.96	ปานกลาง
รวม	2.74	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับสิทธิในการลาพัก ลาป่วย และลาพักร้อนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 2.86$ ) ส่วนค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน เงินโบนัส มีความเหมาะสมดีแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.53$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทดำเนินงานมานานกว่า 86 ปี แล้ว ทำให้ท่านสามารถจะทำงานอยู่ด้วยได้จนเกษียณ	3.25	1.14	ปานกลาง
2. การดำเนินการที่ผ่านมาของบริษัทมีกำไร มีการปรับค่าจ้าง และจ่ายโบนัสให้พนักงานทุกปี	2.40	1.05	น้อย
3. บริษัทมีนโยบายในการรักษาคนเก่า และให้โอกาสมีความก้าวหน้า	2.48	0.98	น้อย
4. บริษัทมีนโยบายที่จะขยายงานเพิ่มขึ้นอีก	3.32	0.98	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนมากมีอายุงานมากกว่าท่าน	2.94	1.16	ปานกลาง
รวม	2.88	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบริษัทดำเนินงานมานานกว่า 86 ปีแล้ว ทำให้ท่านสามารถจะทำงานอยู่ด้วยได้จนเกษียณ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.25$ ) ส่วนการดำเนินการที่ผ่านมาของบริษัทมีกำไร มีการปรับค่าจ้าง และจ่ายโบนัสให้พนักงานทุกปี อยู่ในระดับน้อย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.40$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	2.66	0.98	ปานกลาง
2. เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานมีเพียงพอ และสะดวกต่อการนำมาใช้งาน	2.79	0.82	ปานกลาง
3. บริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การสนับสนุนให้มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีมาตรการป้องกันสำหรับอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีความเสี่ยง	2.98	0.86	ปานกลาง
4. อาคารโรงงาน ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพสะอาด และคู่มือตลอดเวลา	2.81	0.91	ปานกลาง
5. มีโรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องประชุม จุดนั่งพักผ่อนที่สะอาดและเพียงพอ	2.48	0.86	น้อย
รวม	2.74	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การสนับสนุนให้มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีมาตรการป้องกันสำหรับอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 2.98$ ) ส่วนมีโรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องประชุม จุดนั่งพักผ่อนที่สะอาดและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.48$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีนโยบายและแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน	3.02	0.75	ปานกลาง
2. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	2.62	0.84	ปานกลาง
3. มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	2.92	0.83	ปานกลาง
4. ได้รับทราบแนวนโยบายในการดำเนินงานของบริษัทจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์	2.77	0.91	ปานกลาง
5. มีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นได้ว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะนำบริษัทให้บรรลุเป้าหมาย	3.19	0.86	ปานกลาง
รวม	2.90	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับมีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นได้ว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะนำบริษัทให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.19$ ) ส่วนบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.62$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพ / ปริมาณงาน / เวลาที่ใช้ทำงาน

ด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน /เวลาที่ใช้ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น ถูกต้องเรียบร้อย และทันเวลาตามที่กำหนด	3.36	0.85	ปานกลาง
2. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.41	0.75	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติมานั้น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.37	0.77	ปานกลาง
4. ท่านทำงานด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว และมีการใช้เทคนิคต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	3.28	0.89	ปานกลาง
5. ผลงานที่ออกมานั้น เป็นที่พอใจของหัวหน้างาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.27	0.84	ปานกลาง
รวม	3.33	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพ / ปริมาณงาน / เวลาที่ใช้ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.41$ ) ส่วนผลงานที่ออกมานั้น เป็นที่พอใจของหัวหน้างาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.27$ )

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต**

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยการเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างความแตกต่างใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE WAY ANOVA)

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต**

Test Value = ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (น้อยกว่า 2.60) 95% Confidence Interval of the Mean Difference						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	df	Difference	Lower	Upper	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	171	0.447	0.336	0.557	7.976**	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	171	0.387	0.258	0.517	5.893**	0.000
ด้านความก้าวหน้าในงาน	171	0.086	-0.042	0.214	1.330	0.185
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	171	0.299	0.157	0.441	4.155**	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	171	0.728	0.613	0.843	12.455**	0.000
ด้านผลตอบแทน	171	0.144	0.029	0.259	2.479*	0.014
ด้านความมั่นคงในงาน	171	0.278	0.168	0.388	5.007**	0.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	171	0.143	0.039	0.247	2.709**	0.007

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

Test Value = ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (น้อยกว่า 2.60) 95% Confidence Interval of the Mean Difference						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	df	Difference	Lower	Upper	t	Sig.
ด้านนโยบายการบริหารงานของ บริษัท	171	0.303	0.201	0.406	5.871**	0.00 0
ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลา ที่ใช้ทำงาน	171	0.730	0.621	0.839	13.221**	0.00 0
<b>รวม</b>	171	0.355	0.266	0.443	7.930**	0.00 0

\*\*p &lt; 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยแยกเป็น

ระดับความคิดเห็นในระดับต่ำในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับความคิดเห็นในระดับต่ำในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านลักษณะงาน	3.34	0.82	2.98	0.70	2.603**	0.010
ด้านความรับผิดชอบ	3.24	0.77	2.92	0.87	1.888	0.061
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.06	0.82	2.59	0.83	2.972**	0.003
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.30	0.92	2.80	0.93	2.825**	0.005
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.25	0.78	3.35	0.77	0.686	0.494
ด้านผลตอบแทน	2.99	0.66	2.68	0.78	2.156*	0.032
ด้านความมั่นคงในงาน	3.09	0.54	2.82	.76	2.393*	0.019
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.95	0.73	2.69	0.68	1.934	0.055
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.17	0.70	2.84	0.66	2.608**	0.010
ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน	3.43	0.62	3.31	0.75	0.891	0.374
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.55</b>	<b>2.90</b>	<b>0.58</b>	<b>2.564*</b>	<b>0.011</b>

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เพศที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แต่เพศที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามอายุ

การบริหาร	แหล่งความ					
คำตอบแทน	แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.128	3	1.709	3.298*	0.022
	ภายในกลุ่ม	87.060	168	0.518		
	รวม	92.188	171			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.102	3	2.367	3.318*	0.021
	ภายในกลุ่ม	119.869	168	0.714		
	รวม	126.972	171			
ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.245	3	1.415	2.001	0.116
	ภายในกลุ่ม	118.802	168	0.707		
	รวม	123.047	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.135	3	1.712	1.956	0.122
	ภายในกลุ่ม	146.985	168	0.875		
	รวม	152.120	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.557	3	1.186	2.056	0.108
	ภายในกลุ่ม	96.909	168	0.577		
	รวม	100.466	171			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.624	3	1.208	2.118	0.100
	ภายในกลุ่ม	95.840	168	0.570		
	รวม	99.464	171			

\*p < 0.05

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การบริหาร ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.396	3	0.799	1.521	0.211
	ภายในกลุ่ม	88.200	168	0.525		
	รวม	90.596	171			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.991	3	1.330	2.867*	0.038
	ภายในกลุ่ม	77.970	168	0.464		
	รวม	81.962	171			
ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	7.671	3	2.557	6.056**	0.001
	ภายในกลุ่ม	70.927	168	0.422		
	รวม	78.598	171			
ด้านคุณภาพงาน/ ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.556	3	0.185	0.349	0.790
	ภายในกลุ่ม	89.167	168	0.531		
	รวม	89.723	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.580	3	0.860	2.571	0.056
	ภายในกลุ่ม	56.205	168	0.335		
	รวม	58.786	171			

\*p &lt; 0.05, \*\*p &lt; 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.298$ ,  $F = 3.318$ , และ  $F = 2.867$  ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ และกรณีด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 6.056$ )

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตว่าคู่ใดต่างกันจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD method ดังปรากฏในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุระหว่าง	อายุระหว่าง	อายุระหว่าง	อายุ 51 ปี
		20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.78	2.94	3.20	3.29
อายุระหว่าง 20 – 30 ปี	2.78	-	-	0.42*	0.51*
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	2.94	-	-	0.25*	-
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	3.20	-	-	-	-
อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.29	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านลักษณะงาน น้อยกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

พนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านลักษณะงาน น้อยกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุ	อายุ	อายุ	อายุ 51 ปีขึ้นไป
		ระหว่าง 20 – 30 ปี	ระหว่าง 31 – 40 ปี	ระหว่าง 41 – 50 ปี	ไป
		2.66	2.88	3.17	3.22
อายุระหว่าง 20 – 30 ปี	2.66	-	-	0.51*	0.56*
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	2.88	-	-	0.30*	-
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	3.17	-	-	-	-
อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.22	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

พนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี

**ตารางที่ 4.18** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุระหว่าง	อายุระหว่าง	อายุระหว่าง	อายุ 51 ปี
		20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	ขึ้นไป
		2.56	2.64	2.83	3.12
อายุระหว่าง 20 – 30 ปี	2.56	-	-	-	0.56*
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	2.64	-	-	-	0.48*
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	2.83	-	-	-	-
อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.12	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 4.19** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุระหว่าง	อายุระหว่าง	อายุระหว่าง	อายุ 51 ปี
		20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	ขึ้นไป
		2.84	2.73	2.95	3.57
อายุระหว่าง 20 – 30 ปี	2.84	-	-	-	0.73*
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	2.73	-	-	-	0.83*
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	2.95	-	-	-	0.62
อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.20 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามสถานภาพสมรส

การบริหาร ค่าตอบแทน	แหล่งความ		SS	Df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน						
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม		0.932	2	0.466	0.863	0.424
	ภายในกลุ่ม		91.256	169	0.540		
	รวม		92.188	171			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม		0.359	2	0.179	0.239	0.787
	ภายในกลุ่ม		126.613	169	0.749		
	รวม		126.972	171			
ด้านความก้าวหน้าใน งาน	ระหว่างกลุ่ม		0.171	2	0.085	0.117	0.889
	ภายในกลุ่ม		122.876	169	0.727		
	รวม		123.047	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม		1.702	2	0.851	0.956	0.387
	ภายในกลุ่ม		150.418	169	0.890		
	รวม		152.120	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.741	2	0.870	1.490	0.228
	ภายในกลุ่ม		98.725	169	0.584		
	รวม		100.466	171			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		0.955	2	0.478	0.819	0.442
	ภายในกลุ่ม		98.509	169	0.583		
	รวม		99.464	171			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การบริหาร ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงใน งาน	ระหว่างกลุ่ม	2.034	2	1.017	1.941	0.147
	ภายในกลุ่ม	88.562	169	0.524		
	รวม	90.596	171			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.248	2	0.124	0.257	0.774
	ภายในกลุ่ม	81.713	169	0.484		
	รวม	81.962	171			
ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	1.045	2	0.523	1.139	0.323
	ภายในกลุ่ม	77.553	169	0.459		
	รวม	78.598	171			
ด้านคุณภาพงาน/ ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.579	2	0.290	0.549	0.579
	ภายในกลุ่ม	89.144	169	0.527		
	รวม	89.723	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.356	2	0.178	0.514	0.599
	ภายในกลุ่ม	58.430	169	0.346		
	รวม	58.789	171			

จากตารางที่ 4.20 ไม่พบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบกับกัน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส



ตารางที่ 4.21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหาร ค่าตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.678	3	0.559	1.038	0.377
	ภายในกลุ่ม	90.510	168	0.539		
	รวม	92.188	171			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.649	3	0.883	1.193	0.314
	ภายในกลุ่ม	124.323	168	0.740		
	รวม	126.972	171			
ด้านความก้าวหน้าใน งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.081	3	0.036	0.496	0.685
	ภายในกลุ่ม	121.965	168	0.726		
	รวม	123.047	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.076	3	0.359	0.399	0.754
	ภายในกลุ่ม	151.043	168	0.899		
	รวม	152.120	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.611	3	0.537	0.913	0.436
	ภายในกลุ่ม	98.855	168	0.588		
	รวม	100.466	171			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.583	3	1.194	2.093	0.103
	ภายในกลุ่ม	95.881	168	0.571		
	รวม	99.464	171			
ด้านความมั่นคงใน งาน	ระหว่างกลุ่ม	2.212	3	0.737	1.402	0.244
	ภายในกลุ่ม	88.384	168	0.526		
	รวม	90.596	171			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ		SS	Df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน						
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		4.056	3	1.352	2.916*	0.036
	ภายในกลุ่ม		77.905	168	0.464		
	รวม		81.962	171			
ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม		0.033	3	0.011	0.024	0.995
	ภายในกลุ่ม		78.564	168	0.468		
	รวม		78.598	171			
ด้านคุณภาพงาน/ ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.409	3	0.470	0.893	0.446
	ภายในกลุ่ม		88.314	168	0.526		
	รวม		89.723	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		0.794	3	0.265	0.767	0.514
	ภายในกลุ่ม		57.991	168	0.345		
	รวม		58.786	171			

\*p &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 2.916$ ) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตว่าคู่ใดต่างกันจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD method ดังปรากฏในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ปีที่ 3	มัธยมศึกษาปี ที่ 6 / ปวช. / ปวส	ปริญญาตรี
		2.80	2.56	2.15	2.60
ประถมศึกษา	2.80	-	-	0.65*	-
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2.56	-	-	-	-
มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช. / ปวส	2.15	-	-	-	-
ปริญญาตรี	2.60	-	-	-	-

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.22 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช. / ปวส

ตารางที่ 4.23 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ		SS	Df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน						
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม		5.478	4	1.369	2.638*	0.036
	ภายในกลุ่ม		86.710	167	0.519		
	รวม		92.188	171			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม		5.288	4	1.322	1.814	0.128
	ภายในกลุ่ม		121.684	167	0.729		
	รวม		126.972	171			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม		2.492	4	0.623	0.863	0.488
	ภายในกลุ่ม		120.555	167	0.722		
	รวม		123.047	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม		1.432	4	0.358	0.397	0.811
	ภายในกลุ่ม		150.688	167	0.902		
	รวม		152.120	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม		8.242	4	2.061	3.731**	0.006
	ภายในกลุ่ม		92.224	167	0.552		
	รวม		100.466	171			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม		1.002	4	0.250	0.425	0.791
	ภายในกลุ่ม		98.462	167	0.590		
	รวม		99.464	171			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม		3.602	4	0.901	1.729	0.146
	ภายในกลุ่ม		86.994	167	0.521		
	รวม		90.596	171			

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.292	4	1.073	2.307	0.060
	ภายในกลุ่ม	77.670	167	0.465		
	รวม	81.962	171			
ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	5.376	4	1.344	3.065*	0.018
	ภายในกลุ่ม	73.222	167	0.438		
	รวม	78.598	171			
ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณ งาน/เวลาที่ใช้ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.006	4	1.001	1.951	0.104
	ภายในกลุ่ม	85.717	167	0.513		
	รวม	89.723	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.436	4	0.609	1.805	0.130
	ภายในกลุ่ม	56.350	167	0.337		
	รวม	58.786	171			

\* $p < 0.05$ 

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 2.638$  และ  $F = 3.065$  ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน และกรณีด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 3.731$ )

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตว่าคู่ใดต่างกันจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD method ดังปรากฏในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	0-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	6-7 ปี	มากกว่า 7 ปี
		2.91	2.64	3.03	2.58	3.14
0-2 ปี	2.91	-	-	-	-	-
3-4 ปี	2.64	-	-	-	-	0.50*
5-6 ปี	3.03	-	-	-	-	-
6-7 ปี	2.58	-	-	-	-	0.56*
มากกว่า 7 ปี	3.14	-	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3-4 ปี และ 6-7 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านลักษณะงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	0 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	6 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี
		3.65	2.67	3.01	3.06	3.41
0 – 2 ปี	3.65	-	0.99*	0.64*	-	-
3 – 4 ปี	2.67	-	-	-	-	0.74*
5 – 6 ปี	3.01	-	-	-	-	-
6 – 7 ปี	3.06	-	-	-	-	-
มากกว่า 7 ปี	3.41	-	-	-	-	-

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.25 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 0 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 – 4 ปี แต่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 – 6 ปี

พนักงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 – 4 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	0 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	6 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี
		3.04	3.02	2.66	2.37	2.97
0 – 2 ปี	3.04	-	-	-	0.67*	-
3 – 4 ปี	3.02	-	-	-	0.65*	-
5 – 6 ปี	2.66	-	-	-	-	-
6 – 7 ปี	2.37	-	-	-	-	0.60*
มากกว่า 7 ปี	2.97	-	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 0 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 – 7 ปี พนักงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 – 4 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 – 7 ปี

พนักงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 – 7 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี



ตารางที่ 4.27 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การบริหารค่าตอบแทน	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.133	2	3.067	6.022**	0.003
	ภายในกลุ่ม	86.055	169	0.509		
	รวม	92.188	171			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	10.934	2	5.467	7.962**	0.000
	ภายในกลุ่ม	116.038	169	0.687		
	รวม	126.972	171			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.646	2	6.323	9.679**	0.000
	ภายในกลุ่ม	110.401	169	0.653		
	รวม	123.047	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	10.819	2	5.410	6.470**	0.002
	ภายในกลุ่ม	141.300	169	0.836		
	รวม	152.120	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.483	2	0.742	1.266	0.285
	ภายในกลุ่ม	98.983	169	0.586		
	รวม	100.466	171			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.114	2	2.057	3.646*	0.028
	ภายในกลุ่ม	95.350	169	0.564		
	รวม	99.464	171			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.149	2	1.574	3.043	0.050
	ภายในกลุ่ม	87.447	169	0.517		
	รวม	90.596	171			

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การบริหารค่าตอบแทน	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.663	2	0.831	1.750	0.177
	ภายในกลุ่ม	80.299	169	0.475		
	รวม	81.962	171			
ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	6.139	2	3.069	7.159**	0.001
	ภายในกลุ่ม	72.459	169	0.429		
	รวม	78.598	171			
ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณ งาน/เวลาที่ใช้ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.028	2	2.014	3.972*	0.021
	ภายในกลุ่ม	85.695	169	0.507		
	รวม	89.723	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.356	2	2.178	6.763**	0.001
	ภายในกลุ่ม	54.430	169	0.322		
	รวม	58.786	171			

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ 

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีด้านผลตอบแทน และด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.646$  และ  $F = 3.972$  ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และกรณีด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 6.022$ ,  $F = 7.962$ ,  $F = 9.679$ ,  $F = 6.470$ ,  $F = 7.159$  และ  $F = 6.763$  ตามลำดับ)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตว่าคู่ใดต่างกันจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD method ดังปรากฏในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,001 - 9,000 บาท	9,001- 12,000 บาท
		$\bar{X}$	2.80	3.12
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.80	-	0.32*	-
6,001 – 9,000 บาท	3.12	-	-	-
9,001 – 12,000 บาท	3.11	-	-	-

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.28 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยภาพรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 – 9,000 บาท

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,001 – 9,000 บาท	9,001 -12,000 บาท
		$\bar{X}$	2.86	3.24
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.86	-	0.38*	-
6,001 – 9,000 บาท	3.24	-	-	-
9,001 – 12,000 บาท	3.05	-	-	-

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.29 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านลักษณะงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 – 9,000 บาท

**ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

		ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,001 – 9,000 บาท	9,001- 12,000 บาท
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	2.75	3.25	2.70
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.75	-	0.50*	-
6,001 – 9,000 บาท	3.25	-	-	-
9,001 – 12,000 บาท	2.70	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 – 9,000 บาท

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 6,000 บาท    6,001 – 9,000 บาท    9,001- 12,000 บาท			
	$\bar{X}$	2.42	2.96	3.05
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.42	-	0.54*	-
6,001 – 9,000 บาท	2.96	-	-	-
9,001 – 12,000 บาท	3.05	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความก้าวหน้าในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 – 9,000 บาท

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 6,000 บาท    6,001 – 9,000 บาท    9,001- 12,000 บาท			
	$\bar{X}$	2.65	3.16	2.95
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.65	-	0.51*	-
6,001 – 9,000 บาท	3.16	-	-	-
9,001 – 12,000 บาท	2.95	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 – 9,000 บาท

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านผลตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 6,000 บาท    6,001 – 9,000 บาท    9,001- 12,000 บาท			
	$\bar{X}$	2.59	2.89	3.05
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.59	-	0.30*	-
6,001 – 9,000 บาท	2.89	-	-	-
9,001 – 12,000 บาท	3.05	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 – 9,000 บาท

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 6,000 บาท    6,001 – 9,000 บาท    9,001- 12,000 บาท			
	$\bar{X}$	2.72	3.08	3.30
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2.72	-	0.36*	-
6,001 – 9,000 บาท	3.08	-	-	-
9,001 – 12,000 บาท	3.30	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 – 9,000 บาท

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 6,000 บาท    6,001 – 9,000 บาท    9,001- 12,000 บาท			
	$\bar{X}$	3.18	3.48	3.55
ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.18	-	0.30*	-
6,001 – 9,000 บาท	3.48	-	-	-
9,001 – 12,000 บาท	3.55	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 – 9,000 บาท

ตารางที่ 4.36 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามตำแหน่งงาน

การบริหารค่าตอบแทน	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.694	3	2.231	4.385**	0.005
	ภายในกลุ่ม	85.493	168	0.509		
	รวม	92.188	171			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	9.451	3	3.150	4.503**	0.005
	ภายในกลุ่ม	117.521	168	0.700		
	รวม	126.972	171			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.261	3	3.420	5.095**	0.002
	ภายในกลุ่ม	112.785	168	0.671		
	รวม	123.047	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.066	3	2.689	3.136*	0.027
	ภายในกลุ่ม	144.054	168	0.857		
	รวม	152.120	171			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.496	3	0.832	1.427	0.237
	ภายในกลุ่ม	97.970	168	0.583		
	รวม	100.466	171			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.473	3	1.824	3.261*	0.023
	ภายในกลุ่ม	93.991	168	0.559		
	รวม	99.464	171			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.015	3	2.338	4.700**	0.004
	ภายในกลุ่ม	83.581	168	0.498		
	รวม	90.596	171			

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01



ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

การบริหารค่าตอบแทน	แหล่งความแปรปรวน					
		SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.840	3	0.947	2.010	0.114
	ภายในกลุ่ม	79.121	168	0.471		
	รวม	81.962	171			
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	5.799	3	1.933	4.461**	0.005
	ภายในกลุ่ม	72.799	168	0.433		
	รวม	78.598	171			
ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.617	3	2.539	5.195**	0.002
	ภายในกลุ่ม	82.106	168	0.489		
	รวม	89.723	171			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.685	3	1.895	5.995**	0.001
	ภายในกลุ่ม	53.101	168	0.316		
	รวม	58.786	171			

\*\*p &lt; 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.136$  และ  $F = 3.261$  ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และกรณีด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $F = 4.385$ ,  $F = 4.503$ ,  $F = 5.095$ ,  $F = 4.700$ ,  $F = 4.461$ ,  $F = 5.195$  และ  $F = 5.995$  ตามลำดับ)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตว่าคู่ใดต่างกันจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD method ดังปรากฏในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยภาพรวม ด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	พนักงาน
		3.45	3.34	3.50	2.88
หัวหน้าแผนก	3.45	-	-	-	0.57*
หัวหน้าส่วน	3.34	-	-	-	0.46*
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.35	-	-	-	0.47*
พนักงาน	2.88	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน และผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยภาพรวม มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้า	พนักงาน
		ส่วน			
		3.51	3.73	3.33	2.97
หัวหน้าแผนก	3.51	-	-	-	0.54*
หัวหน้าส่วน	3.73	-	-	-	0.76*
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.33	-	-	-	-
พนักงาน	2.97	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก และหัวหน้าส่วน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้า	พนักงาน
		ส่วน			
		3.49	3.67	3.55	2.89
หัวหน้าแผนก	3.49	-	-	-	0.60*
หัวหน้าส่วน	3.67	-	-	-	0.78*
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.55	-	-	-	0.66*
พนักงาน	2.89	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน และผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	พนักงาน
		3.15	3.50	3.25	2.59
หัวหน้าแผนก	3.15	-	-	-	0.56*
หัวหน้าส่วน	3.50	-	-	-	0.91*
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.25	-	-	-	0.66*
พนักงาน	2.59	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน และผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความก้าวหน้าในงาน มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	พนักงาน
		3.45	3.17	3.53	2.81
หัวหน้าแผนก	3.45	-	-	-	0.64*
หัวหน้าส่วน	3.17	-	-	-	-
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.53	-	-	-	0.71*
พนักงาน	2.81	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนกและผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านผลตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	พนักงาน
		3.13	3.33	3.10	2.67
หัวหน้าแผนก	3.13	-	-	-	-
หัวหน้าส่วน	3.33	-	-	-	0.66*
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.10	-	-	-	-
พนักงาน	2.67	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้าส่วน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	พนักงาน
		3.49	3.17	3.30	2.80
หัวหน้าแผนก	3.49	-	-	-	0.69*
หัวหน้าส่วน	3.17	-	-	-	-
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.30	-	-	-	-
พนักงาน	2.80	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

**ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน**

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	พนักงาน
		3.51	2.93	3.28	2.84
หัวหน้าแผนก	3.51	-	-	-	0.67*
หัวหน้าส่วน	2.93	-	-	-	-
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.28	-	-	-	-
พนักงาน	2.84	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าแผนก	หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	พนักงาน
		3.82	3.83	3.88	3.24
หัวหน้าแผนก	3.82	-	-	-	0.57*
หัวหน้าส่วน	3.83	-	-	-	0.59*
ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน	3.88	-	-	-	0.63*
พนักงาน	3.24	-	-	-	-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.45 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD method แล้วพบว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน และผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน มากกว่าพนักงานตำแหน่งพนักงาน

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จากคำถามปลายเปิด

จากการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 172 ชุด มีผู้เสนอแนะปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประเด็นต่างๆที่ต้องการให้บริษัทจัดให้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 134 คน มีจำนวนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งหมด 153 ข้อ แยกเป็นประเด็นได้ 6 ประเด็น



ตารางที่ 4.46 ร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ปัจจัยปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	จำนวนข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
ด้านลักษณะงาน	13	8.50
ด้านความก้าวหน้าในงาน	19	12.42
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	8	5.23
ด้านค่าตอบแทน	47	30.72
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	36	23.53
ด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน	30	19.6
รวม	153	100

จากตารางที่ 4.46 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จินห์เวย์ จำกัด ได้ให้ปัจจัยปัญหา อุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมกับเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเรียงตามลำดับร้อยละได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ร้อยละ 30.72 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ร้อยละ 23.53 ด้านคุณภาพ / ปริมาณงาน / เวลาที่ใช้ทำงาน ร้อยละ 19.60 ด้านความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 12.42 ด้านลักษณะงาน ร้อยละ 8.50 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 5.23 สามารถสรุป ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ด้านงาน

1.1 งานมีหลากหลาย ทำให้เวลาเปลี่ยนงานไม่เกิดความชำนาญ พนักงานต้องใช้เวลาในการปรับตัวกับงานที่ทำ

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน

2.1 ควรมีการฝึกอบรมพนักงานในหน่วยงานบ่อยๆ เพื่อให้พนักงานเข้าใจในงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.1 พนักงานระดับพนักงาน ต้องการให้หัวหน้าลดความเข้มงวดในการควบคุมงาน

4. ด้านค่าตอบแทน

4.1 ฝ่ายผลิต ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานรายวัน ต้องการให้บริษัท จัดเงินโบนัสเหมือนกับพนักงานรายเดือน

4.2 พนักงานฝ่ายผลิต ที่ทำงานได้เกินเป้าหมายที่วางไว้ ต้องการรางวัลจากการทำงานเกินเป้าหมาย

5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

5.1 พนักงานฝ่ายผลิต ต้องการให้ทางบริษัท ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ในจุดที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากบริเวณที่ทำงานชำรุด มีน้ำขัง

5.2 พนักงานฝ่ายผลิต ต้องการให้ทางบริษัทปรับปรุงระบบการถ่ายเทอากาศในไลน์ การผลิต เนื่องจากอากาศร้อน

5.3 พนักงานฝ่ายผลิต ต้องการให้ทางบริษัทเพิ่มอุปกรณ์ และเครื่องจักรในการทำงาน เพราะบางครั้งอุปกรณ์ไม่เพียงพอ

5.4 พนักงานฝ่ายผลิต ต้องการให้ทางบริษัทปรับปรุงโรงอาหาร เพิ่มอ่างล้างมือ และบริเวณล้างอุปกรณ์

พนักงานฝ่ายผลิต ต้องการให้ทางบริษัทจัดที่พักผ่อนยามว่างให้

6. ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ในการทำงาน

6.1 พนักงานผลิตต้องการให้ฝ่ายจัดซื้อ เน้นคุณภาพของวัตถุดิบที่รับซื้อเข้ามา เพื่อลดเวลาในการแก้ไขวัตถุดิบที่ไม่ได้ตามข้อกำหนด

6.2 การส่งงานต่อของแต่ละแผนกควรส่งงานที่มีคุณภาพเพื่อที่จะทำให้แผนกที่รับงานต่อจัดการงานได้เร็วขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานในองค์กร ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

##### 1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์ช่วย จำกัด ต.ท่าฉลอม อ.เมือง จ.สมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 300 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรควาคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน และเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน

###### 1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภท ประเมินค่าลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามเองและรับแบบสอบถามเอง เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เลือกใช้สถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที-เทสต์ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE WAY ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD method

### 1.3 สรุปผลการวิจัย

จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 ราย สามารถเก็บแบบสอบถามคืนมาได้ครบทั้ง 172 ราย สามารถสรุปผลการศึกษายเป็นประเด็นๆ ได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.20 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 19.8

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.30 ลงมาเป็นช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.70 ช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.40 และช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.30 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 32.0 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 8.70

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมา มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 11.60 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 4.70 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.20

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุการปฏิบัติงานมานานมากกว่า 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.70 รองลงมา มีช่วงอายุการปฏิบัติงาน 5-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.10 ช่วงอายุการปฏิบัติงาน 6-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.60 ช่วงอายุการปฏิบัติงาน 0-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.40 และช่วงอายุการปฏิบัติงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

พนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 6,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 6,000-9,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 47.10 และมีรายได้ต่อเดือน 9,001-12,000 บาทต่อเดือน จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.30

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 85.50 รองลงมา เป็นพนักงานระดับหัวหน้าส่วน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และตำแหน่งหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 3.50

## ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน 1

สมมติฐาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินห์วาย จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ปัจจัยด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.33$ )
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.05$ )
3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.99$ )
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.90$ )
5. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.88$ )
6. ปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.74$ )
7. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.67$ )

## ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐาน พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต แตกต่างกัน ในด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย มีความแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ไม่แตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ในด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน และมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

6. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านผลตอบแทน และคุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน และมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงานด้านความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

7. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงาน และโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพนักงานที่ต้องการให้บริษัทจัดให้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 172 ชุด มีผู้เสนอแนะปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประเด็นต่างๆที่ต้องการให้บริษัทจัดให้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 134 คน มีจำนวนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งหมด 153 ข้อ แยกเป็นประเด็นได้ 6 ประเด็น เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านค่าตอบแทน ร้อยละ 30.72 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ร้อยละ 23.53 ด้านคุณภาพ / ปริมาณงาน / เวลาที่ใช้ทำงาน ร้อยละ 19.60 ด้านความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 12.42 ด้านลักษณะงาน ร้อยละ 8.50 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 5.23

## 2. อภิปรายผล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเนื่องจากพนักงานในกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของและมีจุดเด่นในด้านงานที่ต้องใช้ฝีมือ ใช้ความละเอียดปราณีต ในการเตรียมและแปรรูปวัตถุดิบ ทั้งยังเป็นกระแสมนุษย์นิยมของสังคม สภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถทำงานได้มากขึ้น พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานคือมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส ทำงานอยู่ในองค์กรมากกว่า 7 ปี และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับประถมศึกษา มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 6,000 บาท และทำงานในตำแหน่งพนักงาน ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ พนักงานที่มีข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ และตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ระดับการศึกษาระดับตำแหน่งงาน อายุ และประสบการณ์ทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.2.1 ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการที่บริษัทมีสินค้าที่หลากหลายทำให้งานไม่ซ้ำซากจำเจ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ แสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่ชอบทำงานที่ซ้ำซากจำเจ ส่วนหัวข้องานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด ตรงกับความรู้ ความสามารถ หัวข้อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม และหัวข้อมีเกณฑ์มาตรฐานเป็นเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติทำให้มีความท้าทาย มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยใกล้เคียงกัน อาจมีสาเหตุมาจากพนักงานส่วนใหญ่ พอใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ไม่พอใจในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้สาเหตุน่าจะสืบเนื่องมาจาก เกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งเอาไว้สูงเกินไป และอาจจะมีบางครั้งที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอาจจะมากเกินไป ทำให้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันขาดความน่าสนใจและไม่ท้าทาย ซึ่งส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของข้องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความรู้ความสามารถ ต่ำกว่าหัวข้ออื่นๆ

2.2.2 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามพอใจในตำแหน่งงานและขอบเขตของงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดเมื่อมีการร้องขอจากผู้บังคับบัญชาซึ่งจะเห็นได้จากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าหัวข้ออื่นๆ และอาจเป็นเพราะว่า พนักงานต้องการค่าจ้างที่ได้จากค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดเพราะค่าจ้างดังกล่าวจะสูงกว่าค่าจ้างจากเวลาทำงานปกติ

2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในหัวข้อ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะและแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานและพัฒนาตนเอง และหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความพร้อมในการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กร ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สาเหตุน่าจะมาจาก บริษัทเป็นบริษัทขนาดกลาง มีตำแหน่งค่อนข้างจำกัด และมีพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่มีการโยกย้าย ประกอบกับบริษัทเป็นบริษัทที่ก่อตั้งมานานทำให้พนักงานที่ทำงานมีความรู้สึกมั่นคง ดังนั้นโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งจึงค่อนข้างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีระวุฒิ อัดตานนท์( 2550 ) ได้



ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้อนรับบนเครื่องบิน ในชั้นธุรกิจ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า การปฏิบัติของบุคลากรต้อนรับบนเครื่องบิน ในชั้นธุรกิจนั้นลดลงจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในชั้นประหยัด เนื่องจากบุคลากรไม่ให้ความสำคัญของการเลื่อนชั้นไม่มีความภาคภูมิใจ และไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากการได้เลื่อนชั้น ทำให้ไม่มีแรงจูงใจเพียงพอที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติงาน

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการแนะนำและถ่ายทอดงาน มีความเป็นกันเอง สามารถที่จะเข้าหาพบและปรึกษางานได้และเป็นผู้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวในบางโอกาส รวมถึงผู้บังคับบัญชามักนำข่าวสารและความรู้ใหม่ๆมาถ่ายทอดให้เสมอ แสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นจุดแข็งของบริษัท สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้ปัจจัยอื่นๆ ดีขึ้นได้

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และช่วยเหลือกัน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีความสามัคคี มีสภาพการทำงานที่ดี บรรยากาศการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม

2.2.6 ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนต่างๆที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด ในเรื่องความต้องการค่าตอบแทนอื่นๆเช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน เงินโบนัส ซึ่งที่ผ่านมาพนักงานทั่วไปจะไม่มีโบนัส

2.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานของบริษัทและการขยายงานมากขึ้น ซึ่งเป็นเพราะถ้าบริษัทขยายงานมากขึ้นพนักงานก็มีงานมากขึ้นทำให้พนักงานได้ค่าจ้างในการทำงานเพิ่มขึ้น และพนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทที่จะทำงานจนเกษียณได้

2.2.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน การดูแลทำความสะอาดอาคารโรงงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงาน พอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด ในเรื่องโรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องประชุม จุดนั่งพักผ่อน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากสภาพบริษัทที่มี พื้นที่จำกัดทำให้จัดสถานที่นั่งพักผ่อนให้พนักงานได้ไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจินดารัตน์ สุภนกร (2545:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจสอบ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งนับเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลสำเร็จต่อการตรวจสอบภายใน รวมทั้งยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมดีเหมาะสม ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.9 ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านนโยบายการบริหารงาน ของบริษัทในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งน่าจะมาจากการที่ทางบริษัทกำหนด KPI ของการปฏิบัติงานแต่ละจุดงาน และการนำ KPI เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานประจำปี ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากเป้าหมายที่กำหนดขึ้นในปัจจุบันมาจากฝ่ายบริหาร ทำให้มีเกณฑ์มาตรฐานที่สูงเกินไปทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถทำได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

2.2.10 ด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถที่จะปฏิบัติงานได้คุณภาพ ได้ปริมาณงาน และใช้เวลาในการ

ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่ไม่ได้เกินเป้าหมายซึ่งอาจมาจากสาเหตุคุณภาพของงานที่ส่งต่อกัน หรือจากกฎเกณฑ์เป้าหมายที่นำมาควบคุมสูงเกินไป หรือจากปริมาณงานที่มีมากเกินไป กำลังคน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย ของ ปิยะมาศ พร้อมวงศ์ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานหน่วยงาน Shared Services เป็นกรณีศึกษา พบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลให้พนักงานไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือปริมาณงานที่มีมากกว่าอัตรากำลังคนที่มีอยู่ ระบบการทำงานของหัวหน้าในหน่วยงานยังมีระบบและทัศนคติของพนักงานในการเปลี่ยนงานส่วนระดับความพึงพอใจเรื่องต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านหน่วยงาน องค์กร ลักษณะงาน การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานในหน่วยงานยังมีความรู้สึกมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยการเปรียบเทียบระดับปัจจัย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบาย การบริหารงานกับบริษัทและด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมรา สาโหมด(2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กรและ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก และ มาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ คือผู้บริหารควรพิจารณา ด้านผลตอบแทนกับพนักงาน เพื่อเป็นรางวัลจูงใจ และ ผู้บริหารควร

แก้ไข สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุง ปัจจัยอนามัย ( Hygiene Factors ) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ( Job Context ) เช่น การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคง และนโยบายการบริหารงาน พร้อมกับวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อลดสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงานให้น้อยลง ผู้บริหารควรสร้างปัจจัยจูงใจให้มากขึ้น ให้พนักงานได้รับรู้โอกาสประสบความสำเร็จในงาน การยอมรับ การเพิ่มความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า เพื่อเพิ่มโอกาสของความพอใจ ซึ่งถ้าหากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทจะมีความพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันกับบริษัทได้ ทำให้มีผลกับอัตราการเข้าออกของพนักงาน พนักงานไม่ลาออก ทำให้บริษัทได้พนักงานที่มีความชำนาญงาน และมีประสพการณ์ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย

### 3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกข้อเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จินห์วาย จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมากขึ้น มีการปรับปรุงปัจจัยในด้านต่างๆซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านคุณภาพ / ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพให้ดีขึ้นมาอยู่ในระดับมากและมากที่สุดต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

##### 3.1.1 ด้านลักษณะงาน

1). ควรจัดทำคู่มือความจำเป็นในการฝึกอบรมของทุกตำแหน่งงาน และจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ ให้กับพนักงานอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

2). ควรมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพราะหากพนักงานได้งานที่ตรงกับความรู้อาจจะมีความชำนาญในงานนั้นและจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3). ทบทวนและประเมินเกี่ยวกับปริมาณงานในแต่ละแผนกอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน

### 3.1.2 ด้านความรับผิดชอบ

1). ควรสนับสนุนการให้อำนาจการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ โดยกำหนดเป้าหมายให้ปฏิบัติและควบคุมดูแลอยู่ห่างๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันต้องบรรลุเป้าหมายของบริษัทด้วย

### 3.1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน

1). มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถให้พนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความสนับสนุน

2). ในการสรรหาบุคลากรที่มีตำแหน่งงานว่าง ควรพิจารณาและสรรหาจากพนักงานภายในก่อน เพื่อให้พนักงานมองเห็นความก้าวหน้าในงาน

### 3.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1). ผู้บังคับบัญชาต้องมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2). ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นกันเอง สามารถเข้าพบและปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา

### 3.1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1). ผู้บริหารควรส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

2). บริษัทส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อย่าง

ต่อเนื่อง

### 3.1.6 ด้านผลตอบแทน

1). ควรมีการปรับค่าจ้างโดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากที่ผ่านทางบริษัทมีการปรับค่าจ้างโดยให้ค่าจ้างเพิ่มเท่ากันทุกคน และทุกตำแหน่ง

2). ควรให้โบนัสแก่พนักงานรายวันที่มีอายุงานมากกว่า 7 ปี เหมือนกับพนักงานรายเดือน เนื่องจากที่ผ่านมายังไม่มีมีการจ่ายเงิน โบนัสให้พนักงานรายวัน แต่พนักงานที่ทำงานมานานควรจะได้รับเพราะแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัทไม่คิดโยกย้ายทิ้งที่มีโอกาสเปลี่ยนงานได้ เพราะมีโรงงานในพื้นที่เยอะ

3).ควรมีรางวัลจูงใจให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมายที่ทางบริษัทกำหนดเพราะจะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและแข่งขันกันทำให้ได้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น

### 3.1.7 ด้านความมั่นคงในงาน

1).ผู้บริหารต้องบริหารจัดการกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างตามที่ได้เสนอแนะไปแล้วเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานทำงานได้สูงขึ้น

### 3.1.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1). จัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และสะดวกต่อการนำมาใช้เพราะถ้าหาก อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานมีไม่เพียงพอ หรือไม่สะดวกต่อการนำมาใช้ จะทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามที่กำหนด ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าเป้าหมาย

2). ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น ซ่อมแซมอาคารในส่วนที่ชำรุด การระบายอากาศในไลน์การผลิต ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม

3).ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ภายนอก เช่น ห้องรับประทานอาหาร ห้องพักผ่อนให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน

### 3.1.9 ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

1).มีการกำหนดแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน และมีการชี้แจงให้พนักงานมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของบริษัท และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2). เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม และเกิดความผูกพัน ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3.1.10 ด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน

1). บริษัทควรจะรวบรวมมาตรฐานสินค้าให้เป็นหมวดหรือประเภทเดียวกัน เพื่อลดความหลากหลายของมาตรฐานสินค้า เพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และการควบคุมคุณภาพ

## 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จินหัวย จำกัด ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในแผนกผลิตเท่านั้น สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งต่อไป คือ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมของบริษัท เพื่อที่ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย

ในการวางแผนบริหารจัดการ และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และควรนำระบบคุณภาพต่างๆเข้ามาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เช่น ระบบลีน เพื่อให้บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันกับบริษัทอื่นๆได้ และนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

3.2.2 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านค่าตอบแทนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากในบริษัท เพื่อนำไปสู่การวางแผนบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานมีความพึงพอใจ และบริษัทสามารถแข่งขันกับภายนอกได้

3.2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จันทวย จำกัด กับบริษัทอื่นๆที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันในพื้นที่จังหวัดเดียวกัน หรือจังหวัดใกล้เคียงเช่นจังหวัดสมุทรสงคราม ราชบุรี สมุทรปราการ นครปฐม เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น



บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2552) “ประชากรและสื่อตัวอย่าง” ใน *ประมวลสารະชຸດວິຊາ ວິທະຍານິພົນ*  
*THESIS* หน่วยที่ 7 หน้าที่ 1-40 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กัญญา สิ้นรัตนศิริกุล (2552) “เครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ”ใน *ประมวล  
 สารະชຸດວິຊາ ວິທະຍານິພົນ THESIS* หน่วยที่ 8 หน้าที่ 69-112 นนทบุรี  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) “ การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ  
 พนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ”  
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี  
 (ออนไลน์) สารະສັງເຂບ ຈາກ Knowledge Bank at Sripatum University ค้นสืบ วันที่  
 1 เมษายน 2554 <http://dllibrary.spu.ac.th;8080/dspace/handle/123456789/1422>
- คทาวัช พรหมายน (2545) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคน  
 เข้า เมือง:ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา  
 บัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ออนไลน์) สารະສັງເຂບ ຈາກ Thai LIS  
 DigitalCollection[http://202.28.199/tdc/browse.php?option=show&browse\\_type=  
 title&titleid=37263&display= list subject &q=%B5%D3%C3%C7%A8%B5%  
 C3%C7%A8%A4%B9%E0%A2%E9%D2%E0%C1%D7%CD%A7](http://202.28.199/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=37263&display=list subject &q=%B5%D3%C3%C7%A8%B5%C3%C7%A8%A4%B9%E0%A2%E9%D2%E0%C1%D7%CD%A7)
- จินดารัตน์ ศุภนคร (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
 ตรวจสอบ ภายในของ ธนาคารออมสิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ฉัตรชัย ลอยฤทธิวิไกร (2552) “การเก็บรวบรวมข้อมูล” ใน *ประมวลสารະชຸດວິຊາວິທະຍານິພົນ*  
*THESIS* หน่วยที่ 9 หน้าที่ 117-144 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชนงค์กรณ์ กุณทลบุตร (2549) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ณัฐชัย ถนักรบ (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (ออนไลน์) สาระสังเขป จาก all research free download ค้นสืบ วันที่ 05 มีนาคม 2554

[http://researchall.blogspot.com/2011/02/blog-post\\_25.html](http://researchall.blogspot.com/2011/02/blog-post_25.html)

ชานินทร์ สิลป์จารุ (2551) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* กรุงเทพฯ บิสนเนสฮาร์เอนด์ดี 2551

ชานินทร์ สุทธิบุญชร (2543) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ออนไลน์) สาระสังเขป จาก ThaiLIS Digital Collection ค้นสืบ วันที่ 15 มกราคม 2554

[http://202.28.199/tdc/browse.php?option=show&browse\\_type=title&titleid=37263& display= list subject &q=%B5%D3%C3%C7%](http://202.28.199/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=37263&display=list subject &q=%B5%D3%C3%C7%A8%B5%C3%C7%A8%A4%B9%E0%A2%E9%D2%E0%C1%D7%CD%A7)

[A8%B5%C3%C7%A8%A4%B9%E0%A2%E9%D2%E0%C1%D7%CD%A7](http://202.28.199/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=37263&display=list subject &q=%B5%D3%C3%C7%A8%B5%C3%C7%A8%A4%B9%E0%A2%E9%D2%E0%C1%D7%CD%A7)

ธัญชนก ธิตพิงศ์วัฒน์ (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.แอล.พาราวัค จำกัด ”วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา (ออนไลน์) สาระสังเขป จาก ห้องสมุดวิทยาลัยการบริหารธุรกิจ ค้นสืบเมื่อ วันที่ 20 เมษายน 2554 จาก ศูนย์เครือข่ายองค์ความรู้สารธารณะด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ค้นสืบวันที่ 15 มีนาคม 2554

<http://www.thaihrhub.com>

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพฯ พิมพ์ดี

- ปิยะมาศ พร้อมวงศ์ (2553) "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใน  
หน่วยงาน Shared Services ของบริษัทกรณีศึกษา" การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (ออนไลน์) สาระสังเขปฐานข้อมูล  
สาระสังเขปบทความวารสาร ค้นสืบวันที่ 02 มีนาคม 2554 จาก  
<http://department.utcc.ac.th/library/thesis/54-thesis-is/2832-templaec-is.html>
- ยุทธ ไทวรรณ (2549) *สถิติเพื่อการวิจัย* กรุงเทพฯ ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ราณี อธิชัยกุล (2550) "การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร" ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการ  
องค์กรและทรัพยากรมนุษย์ (ปรับปรุงครั้งที่ 1)* หน่วยที่ 7 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วิระวุฒิ อัดตานนท์ (2550) "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้อนรับบนเครื่องบิน  
ในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์ (ออนไลน์) สาระสังเขป จากศูนย์เครือข่ายองค์ความรู้สารธารณะด้าน  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ค้นสืบวันที่ 15 มีนาคม 2554 <http://www.thaihrhub.com>
- สมคิด บางโม (2550) *องค์กรและการจัดการ* กรุงเทพฯ บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด
- สมยศ นาวิการ (2521) *การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร การพิมพ์
- สถิต คำลาเลี้ยง (2544) "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะ กรณีกอง  
การปีนทหารเรือ" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง
- สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) "ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ  
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- สมโภชน์ พรรณรายน์, นรินทร์ เข้มเพชร, วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สลิคโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด”  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ออนไลน์) สาระสังเขป จาก มหาวิทยาลัยนเรศวร กรุงเทพมหานคร ค้นสืบเมื่อ วันที่ 05 พฤษภาคม 2554 <http://www.nubkk.nu.ac.th/libRARY/MBA/50/MBA50-IS043.pdf>
- อดิลา พงศ์หทัยกล้า (2552) “การเขียนโครงการวิจัย” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ THESIS* หน่วยที่ 5 หน้าที่ 208-233 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัมรา สาโหมด (2547) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู” วิทยานิพนธ์การจัดการทั่วไป ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (ออนไลน์) สาระสังเขป จากศูนย์เครือข่ายองค์ความรู้ สารธารณะด้านการจัดการ ค้นสืบวันที่ 15 มีนาคม 2554 <http://www.thaihrhub.com>
- อักรพล พรหมอุดม (2550) “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือพระจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา (ออนไลน์) สาระสังเขป จาก ห้องสมุดวิทยาลัยการบริหารธุรกิจ ค้นสืบเมื่อ วันที่ 20 เมษายน 2554  
<http://tea.gspa-buu.net/library/is/map47/47932565>
- Certo, C. (2000). *Modern management*. (8 th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Katz, Daniel, & Kahn, Robert L. (1978). *The social psychology of organization*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ค้นคืน วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2554 จาก  
<http://http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%B4%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E>
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ ค้นคืน วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2554 จาก  
<http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3671.0>

ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2554 จาก

<http://www.srru.ac.th/research/tongsook/thesis.html>

ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์( e-Theses) ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2554 จาก

[http://library.cmu.ac.th/digital\\_collection/etheses/](http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/)

Thai Digital Collection ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2554 จาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/>



ภาคผนวก ก



**แบบสอบถามสำหรับการวิจัย**

การศึกษาเรื่อง **ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จันทวย จำกัด**

---

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

- 1.) แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent study) หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จัดทำโดย นางสาวไอลักษณ์ แจ่มน้อย รหัสนักศึกษา 2513003539
  
- 2.) แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จันทวย จำกัด ซึ่งในการตอบแบบสอบถามจะไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นความลับ รวมทั้งการนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้จะวิเคราะห์ และนำเสนอโดยภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป
  
- 3.) แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
  - ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง **ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงาน  
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท จี้นห่วย จำกัด**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือเติมข้อความตามความเป็นจริงลงใน

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ  
 1. อายุต่ำกว่า 20 ปี  2. อายุระหว่าง 20 – 30 ปี  
 3. อายุระหว่าง 31 – 40 ปี  4. อายุระหว่าง 41 – 50 ปี  
 5. อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส  
 1. โสด  2. สมรส  3. หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุดที่จบการศึกษาแล้ว  
 1. ประถมศึกษา  2. มัธยมศึกษาปีที่ 3  
 3. มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช./ปวส.  4. ปริญญาตรี

5. อายุการปฏิบัติงาน  
 1. 0 - 2 ปี  2. 3 - 4 ปี  
 3. 5 - 6 ปี  4. 6 - 7 ปี  
 5. มากกว่า 7 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท  2. 6,001 – 9,000 บาท  
 3. 9,001 – 12,000 บาท  4. 12,001 – 15,000 บาท  
 5. มากกว่า 15,000 บาท

7. ตำแหน่งงาน  
 1. หัวหน้าแผนก  2. หัวหน้าส่วน  
 3. ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน  4. พนักงาน



**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องคะแนนที่กำหนดให้ด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เลือกเพียง 1 ข้อ ( กรุณาตอบให้ตรงทุกข้อ ) โดยที่

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด      2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย  
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง      4 หมายถึง เห็นด้วยมาก  
5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

No.	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ด้านลักษณะงาน</b>						
1	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ถนัด ตรงกับความรู้ ความสามารถ					
2	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
3	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำในขณะนี้มีความเหมาะสมแล้ว					
4	บริษัทมีสินค้าที่หลากหลายทำให้งานไม่ซ้ำซากจำเจ					
5	มีเกณฑ์มาตรฐานเป็นเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานอย่างอิสระ					
2	ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างเพียงพอในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
3	ท่านพอใจในตำแหน่งและขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้					
4	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้บังคับบัญชา					
5	ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาในการทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น กิจกรรม 5 ส.แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม					

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

No	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>						
1	มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ					
2	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำให้ท่านมีโอกาที่จะได้เรียนรู้ทักษะและแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน					
3	ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถที่แท้จริง					
4	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
5	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค ยุติธรรม และเท่าเทียมกับคนอื่นๆ					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>						
1	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่ท่านเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้ตลอดเวลา					
2	ผู้บังคับบัญชาร่วมให้ความช่วยเหลือแนะนำและเอาใจใส่ท่าน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว					
3	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการแนะนำ และการถ่ายทอดงานได้เป็นอย่างดี					
4	ผู้บังคับบัญชามักนำข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆ มาถ่ายทอดให้เสมอ					
5	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ใต้อามทุกข์-สุข ทั้งด้านทำงาน และส่วนตัว					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
1	เพื่อนร่วมงานมีการร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีม ให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเดือดร้อน					
3	ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน					

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

No.	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(ต่อ)</b>						
4	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
5	เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านสามารถขอความช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงานได้เสมอ					
<b>ด้านผลตอบแทน</b>						
1	อัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดีแล้ว					
2	สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือต่างๆ มีความเหมาะสมดีแล้ว					
3	ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน เงินโบนัส มีความเหมาะสมดีแล้ว					
4	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นค่าแรงมีความชัดเจน เหมาะสมและยุติธรรม					
5	สิทธิในการลาพัก ลาป่วย และลาพักร้อนมีความเหมาะสม					
<b>ด้านมั่นคงในงาน</b>						
1	บริษัทดำเนินงานมานานกว่า 86 ปี แล้ว ทำให้ท่านสามารถ จะทำงานอยู่ด้วยได้จนเกษียณ					
2	การดำเนินการที่ผ่านมาของบริษัทมีกำไร มีการปรับค่าจ้างและ จ่ายโบนัสให้พนักงานทุกปี					
3	บริษัทมีนโยบายในการรักษาคนเก่า และให้โอกาสมี ความก้าวหน้า					
4	บริษัทมีนโยบายที่จะขยายงานเพิ่มขึ้นอีก					
5	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนมากมีอายุงานมากกว่าท่าน					

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

No.	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการการทำงาน</b>						
1	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม					
2	เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานมีเพียงพอ และสะดวกต่อการนำมาใช้งาน					
3	บริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การสนับสนุนให้มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีมาตรการป้องกันสำหรับอุปกรณ์, เครื่องมือที่มีความเสี่ยง					
4	อาคาร โรงงาน ได้รับการดูแลให้อยู่สภาพสะอาดและดูดีตลอดเวลา					
5	มีโรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องประชุม จุดนั่งพักผ่อนที่สะอาดและเพียงพอ					
<b>ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท</b>						
1	บริษัทมีนโยบายและแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน					
2	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
3	มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน					
4	ได้รับทราบแนวนโยบายในการดำเนินงานของบริษัทจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์					
5	มีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นได้ว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะนำบริษัทให้บรรลุเป้าหมาย					

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

No.	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
คุณภาพงาน/ปริมาณงาน/เวลาที่ใช้ทำงาน						
1	ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น ถูกต้องเรียบร้อยและทัน เวลาตามที่กำหนด					
2	ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้					
3	ปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติมานั้น เป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้					
4	ท่านทำงานด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว และมีการใช้ เทคนิคต่างๆเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน					
5	ผลงานที่ออกมานั้น เป็นที่พอใจของหัวหน้างาน และบุคคล ที่เกี่ยวข้อง					

## ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ปัญหาและอุปสรรคต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

.....

.....

.....

2. แนวทางการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข



**การหาค่าความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม**  
**(Validity and Reliability)**

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (รายบุคคล)

โดยใช้สูตร สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

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

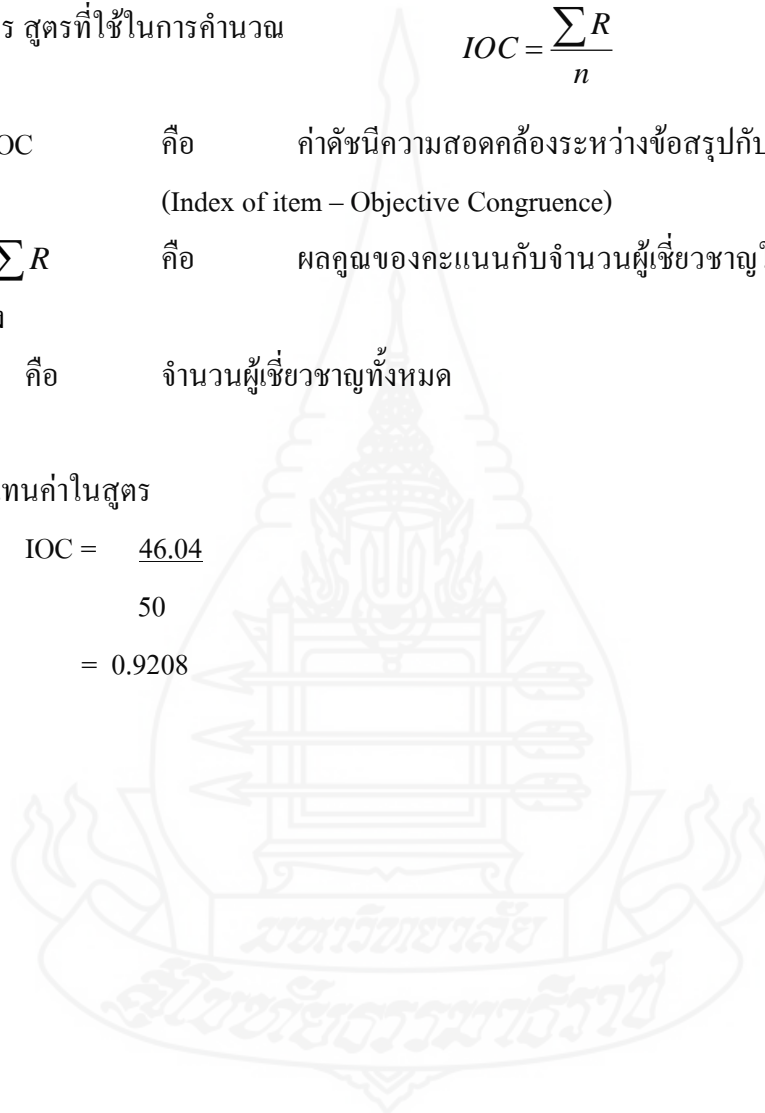
IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสรุปกับจุดประสงค์  
 (Index of item – Objective Congruence)

$\sum R$  คือ ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความ  
 สอดคล้อง

n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} IOC &= \frac{46.04}{50} \\ &= 0.9208 \end{aligned}$$



## ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้ง 3 ท่าน

### ประกอบด้วย

1. นายธีรพล รัศมี ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน  
บริษัท จินห์วาย จำกัด
2. นางสาวสุทิพย์พร รื่นลีลิมสกุล ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิต  
บริษัท จินห์วาย จำกัด
3. นายสมชาย รอดนุช ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิต  
บริษัท นิวแหลมทองฟู๊ดส์ อินดัสทรีรี่





No.	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
<b>ด้านลักษณะงาน</b>						
1	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1
2	งานที่กำลังอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1
3	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำในขณะนี้มีความเหมาะสมแล้ว	1	1	1	3	1
4	บริษัทมีสินค้าที่หลากหลายทำให้งานไม่ซ้ำซากจำเจ	0.5	0.5	1	2	0.67
5	มีเกณฑ์มาตรฐานเป็นเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติทำให้มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	3	1
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
6	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานอย่างอิสระ	1	1	1	3	1
7	ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างเพียงพอในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	1	1	1	3	1
8	ท่านพอใจในตำแหน่งงานและขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	0.5	1	0.5	2	0.67
9	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1
10	ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาในการทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น กิจกรรม 5 ส. แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม	1	1	0	2	0.67
<b>ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>						
11	มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1

No.	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
ด้านความก้าวหน้าในงาน(ต่อ)						
12	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ทักษะและแนวคิดใหม่ๆในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	1	1	1	3	1
13	ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ความสามารถที่แท้จริง	1	1	1	3	1
14	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	0.5	0.5	1	3	0.67
15	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างสม่ำเสมอภายใต้คุณธรรมและเท่าเทียมกับคนอื่นๆ	1	1	1	3	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
16	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่ท่านเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้ตลอดเวลา	1	1	1	3	1
17	ผู้บังคับบัญชาร่วมให้ความช่วยเหลือแนะนำและเอาใจใส่ท่านทั้งในด้านการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว	1	0.5	0.5	3	0.67
18	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการแนะนำ และการถ่ายทอดงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1
19	ผู้บังคับบัญชามักนำข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆมาถ่ายทอดให้เสมอ	1	1	1	3	1
20	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ได้ถามทุกข์-สุข ทั้งด้านการงานและส่วนตัว	1	1	1	3	1

No.	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)</b>						
21	เพื่อนร่วมงานมีการร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีมให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1
22	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเดือดร้อน	1	1	1	3	1
23	ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
24	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
25	เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้เสมอ	1	1	1	3	1
<b>ด้านผลตอบแทน</b>						
26	อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ดีแล้ว	0.5	0.5	1	2	0.67
27	สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือต่างๆมีความเหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	3	1
28	ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน เงินโบนัส ความเหมาะสมดีแล้ว	1	1	0	2	0.67
29	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นค่าแรงมีความชัดเจน เหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	3	1
30	สิทธิในการลาพัก ลาป่วยและลาพักร้อนมีความเหมาะสม	1	0.5	0.5	2	0.67
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
31	บริษัทดำเนินงานมานานกว่า 86 ปีแล้ว ทำให้ท่านสามารถจะทำงานอยู่ด้วยได้จนเกษียณ	1	1	1	3	1
32	การดำเนินการที่ผ่านมาของบริษัทมีกำไร มีการ	1	1	1	3	1

ปรับค่าจ้างและค่าใช้จ่ายให้พนักงานทุกปี					
-----------------------------------------	--	--	--	--	--

No.	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
<b>ด้านความมั่นคงในงาน(ต่อ)</b>						
33	บริษัทมีนโยบายในการรักษาคนเก่า และให้โอกาสมีความก้าวหน้า	1	1	1	3	1
34	บริษัทมีนโยบายที่จะขยายงานเพิ่มขึ้นอีก	1	1	1	3	1
35	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนมากมีอายุงานมากกว่าท่าน	0.5	1	0.5	2	0.67
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
36	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
37	เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานมีเพียงพอ และสะดวกต่อการนำกลับมาใช้งาน	1	1	1	3	1
38	บริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การสนับสนุนให้มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีมาตรการป้องกันสำหรับอุปกรณ์เครื่องมือที่มีความเสี่ยง	1	1	1	3	1
39	อาคาร โรงงาน ได้รับการดูแลให้อยู่สภาพสะอาดและดูดีตลอดเวลา	1	1	1	3	1
40	มีโรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องประชุม จุดนั่งพักผ่อนที่สะอาดและเพียงพอ	1	1	1	3	1
<b>ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท</b>						
41	บริษัทมีนโยบายและแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน	1	1	1	3	1
42	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	0.5	0.5	1	2	0.67

--	--	--	--	--	--	--

No.	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท(ต่อ)						
43	มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
44	ได้รับทราบแนวนโยบายในการดำเนินงานของบริษัทจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์	0.5	0.5	1	2	0.67
45	มีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทำให้เห็นได้ว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะนำบริษัทให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1
ด้านผลตอบแทน						
46	ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น ถูกต้อง เรียบร้อยและทันเวลาตามที่กำหนด	0.5	1	0.5	2	0.67
47	ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	1	1	1	3	1
48	ปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติมานั้น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1
49	ท่านได้ทำงานด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว และมีการใช้เทคนิคต่างๆเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
50	ผลงานที่ออกมานั้น เป็นที่พอใจของหัวหน้างาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1

จากสูตร 
$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

แทนค่าในสูตร 
$$IOC = \frac{46.04}{10}$$

121

50

IOC รวม = 0.9208



ภาคผนวก ข



## การตรวจสอบความเชื่อถือได้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.972	20





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวไอลักษณ์ แจ่มน้อย
วัน เดือน ปีเกิด	23 มิถุนายน 2514
สถานที่เกิด	อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2540 คหกรรมศาสตร์บัณฑิต (ธุรกิจอาหาร) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2547
สถานที่ทำงาน	บริษัท จินห์ห่วย จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาสินค้า

