

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

นางสาวปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Performance Efficiency of
Employee Y.V.P. Fertilizer Company Limited**

Miss Preedaporn Sroison



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

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิ่งพร ท

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

รังษิ

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รามณี อธิชัยกุล)

สุริย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวปริดาภรณ์ สร้อยสนธิ รหัสนักศึกษา 2563001565

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด (2) ศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการบริหารงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด (3) เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ทุกหน่วยงาน จำนวน 185 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาร์ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (2) ลักษณะบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลักษณะการบริหารงานด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (3) ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุนการมีส่วนร่วมและตัดสินใจของพนักงาน การจัดอบรมพนักงาน การพัฒนากระบวนการผลิต และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ การปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับปรุงอารมณ์ ทัศนคติ และมุมมองในการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท วาย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

Independent Study title: Performance Efficiency of Employee Y.V.P. Fertilizer Company Limited

Author: Miss Preedaporn Sroison; **ID** 2563001565;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor ;

Academic year: 2014

Abstract

The objective of this study were (1) to determine the level of Performance Efficiency of Employee Y.V.P. Fertilizer Company Limited. (2) to study the relationship personalization features and management style of Performance Efficiency of Employee Y.V.P. Fertilizer Company Limited. (3) to suggest enhancing of Performance Efficiency of Employee Y.V.P. Fertilizer Company Limited.

The population in this study were 185 Y.V.P. Fertilizer Company Limited and 127 samples were randomized by Taro Yamene. The study tool was a questionnaire. Data were analyzed for frequency, percentage, average, standard deviation. One-way analysis of variance, correlation analysis.

The results showed that (1) Operational efficiency of employees at Y.V.P. Fertilizer Company Limited reached high level. (2) Individual characteristics of different ages correlated with the performance of employees at .01 statistically significant level. The managerial skills correlated with the performance of employees Y.V.P. Fertilizer Company Limited at .01 statistically significant level. The overall relationship is moderate and correlated in the same direction. (3) Recommended practices to improve performance is to encourage participation and decisions for employees, training staff, process development and the use of technology. The compensation and benefits, improving operations processing, the Information Technology systems development and the attitude towards employees.

Keywords Performance Efficiency, Employee, Y.V.P. Fertilizer Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางอันเป็น ประโยชน์ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระมาตลอดตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คุณอมรรัตน์ คมสัน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร คุณฐานันต์ จันทวงศ์ ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด และ คุณดรุณี จันทรวงศ์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของ บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษา MBA 13 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ทำการศึกษาครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาใคร่กราบขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวสหายสนิท และพี่ๆ น้องๆ ทีมงานคุณภาพ (มิตรแท้ที่ดีตลอดกาล) ที่คอยให้การส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ เป็น กำลังใจ และแรงผลักดันในการทำการศึกษานี้มาโดยตลอด ดังนั้นคุณประโยชน์ของการศึกษา ครั้งนี้ จึงขอมอบแด่ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็น ประโยชน์กับผู้อื่นต่อไป

ปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์

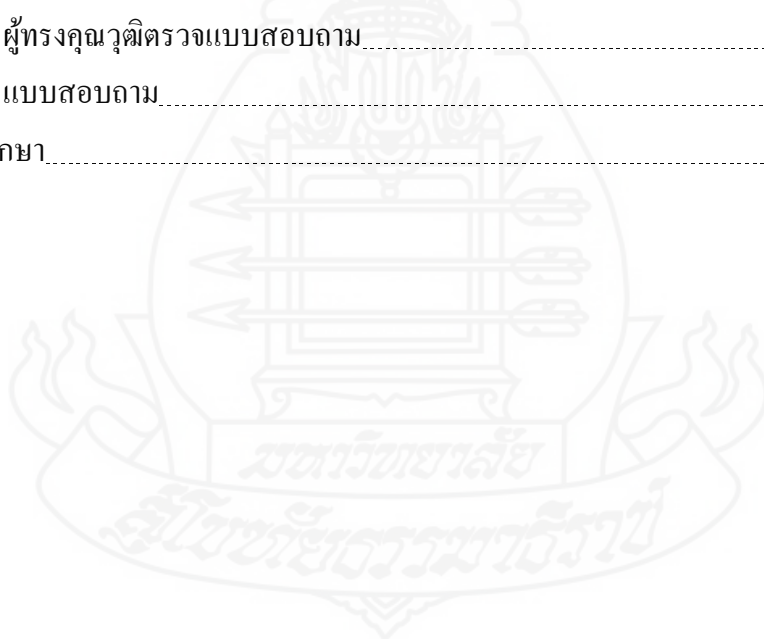
สิงหาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	7
การบริหารงานของบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการศึกษา	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงานที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด	42
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	48
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น	58
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
สรุปผลการศึกษา	62
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	75
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม	76
ข แบบสอบถาม	78
ประวัติผู้ศึกษา	84



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลตัวอย่าง	35
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด	43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านคุณภาพงาน	44
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านปริมาณงาน	45
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านเวลา	46
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย	47
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	49
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	49
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	50
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	50
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	51
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสาขาวิชาชีพ	52
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสาขาวิชาชีพ	52
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	53
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	53
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย)	54
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย)	55
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	55
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	56
ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน	57
ตารางที่ 4.25 เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสำหรับการปรับปรุงลักษณะการ บริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ ติไลเซอร์ จำกัด	59
ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด	60

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 แสดง โครงสร้างองค์กรของบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด	17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างรวดเร็ว เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างสูงในทุก ๆ ด้าน ทั้งในเรื่องการผลิต การให้บริการ และการตลาด ซึ่งมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ (อรนุช ศรีสุรางค์, 2546:1)

บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 10 ตุลาคม 2532 ซึ่งเริ่มต้นได้จดทะเบียนจัดตั้งในนาม บริษัท วาย.วี.พี. อินดัสทรีส์ จำกัด โดยนายยินดี จันทรวงศ์ และนางวรารัตน์ วีรยวรางกูร เริ่มขายสินค้าที่หลากหลาย ทั้งสินค้าอุปโภค บริโภค สินค้าทางการเกษตรต่างๆ แต่สินค้าหลักที่บริษัทฯ ได้ขายคือ โดโลไลม์ ฟอสเฟต และนำเข้าอุปกรณ์ทางการเกษตรจากต่างประเทศ ต่อมาภายหลัง บริษัท วาย.วี.พี. อินดัสทรีส์ จำกัด ได้ทำการเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2536 ซึ่งหลังจากนั้น บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ได้เริ่มนำเข้าวัตถุดิบแม่ปุ๋ยที่มีคุณภาพจากต่างประเทศ เพื่อนำมาผลิตปุ๋ยเคมีด้วยวิธีการผสมแบบคลุกเคล้า (Bulk Blending) ให้ได้เป็นปุ๋ยเคมีสูตรต่างๆ ที่ใช้ในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศภายใต้ตราสินค้า 3 ตรา ได้แก่ ตราสามต้นไม้, ตราสามเหลี่ยมวงกลม วาย.วี.พี., และตราทบเงินกบทอง

ในปี พ.ศ. 2557 ที่ผ่านมา บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด มียอดขายสินค้าน้ำประมาณ 2,400 ล้านบาท จากความสามารถหลักในการจำหน่ายปุ๋ยเคมีของบริษัท ซึ่งบริษัทเน้นการจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ และพัฒนาตำแหน่งสินค้าให้สูงกว่าคู่แข่ง และเป็นตำแหน่งสินค้าที่สูงกว่าความรู้สึกของผู้บริโภคตลอดเวลา รวมทั้งความสามารถในการจัดสรรปุ๋ยนำเข้าให้แก่พันธมิตรคู่ค้าได้ครบถ้วน และจริงใจต่อกัน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระยะยาว แต่ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ และสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปมากในช่วงปีที่ผ่านมา ส่งผลกระทบกับบริษัทได้โดยตรงเช่นกัน และถึงแม้ว่าอัตราการปรับลดลงของค่าเงินบาทจากปีก่อนหน้า ซึ่งถ้ามองโดยรวม

แล้วจะถือว่าเป็นผลดีกับบริษัทนำเข้าก็ตาม แต่ทางบริษัทก็ไม่สามารถนำเข้ามาทีละจำนวนมากได้ เพราะหากบริษัทมีสต็อกสินค้าอยู่ในมือมาก แล้วราคาดัชนีในตลาดโลกปรับตัวลดลงอีก บริษัทก็จะไม่สามารถจำหน่ายวัตถุดิบที่อยู่ในราคาสูงได้ เนื่องจากคู่แข่งขันขายตามราคาต้นทุนที่ต่ำกว่า ดังนั้นในการวางแผนการนำเข้าของบริษัทจึงต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับความต้องการใช้เป็นหลัก นอกจากนี้การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน จึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร

ด้วยเหตุนี้บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จึงต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนามูลค่าหรือพนักงาน ซึ่งบุคลากรหรือพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญและมีค่าที่สุดขององค์กร จากการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน พนักงานได้เข้ามามีบทบาทและภารกิจเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้น การปฏิบัติงานของพนักงานจึงต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการที่จะเพิ่มบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจที่ตกต่ำอยู่ในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่างๆ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบจากนโยบายของภาครัฐ เช่น นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องมีการควบคุมค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ อย่างเคร่งครัด ในขณะที่การปฏิบัติงานของพนักงานยังมีอยู่มากมาย องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาทั้งด้านทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยี ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น จึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และลักษณะการบริหารงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การศึกษาวิจัยถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกหรือฝ่ายต่างๆ ของบริษัทฯ จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานต่างๆ ที่จะทำให้พนักงานของบริษัท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลให้บริษัทฯ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

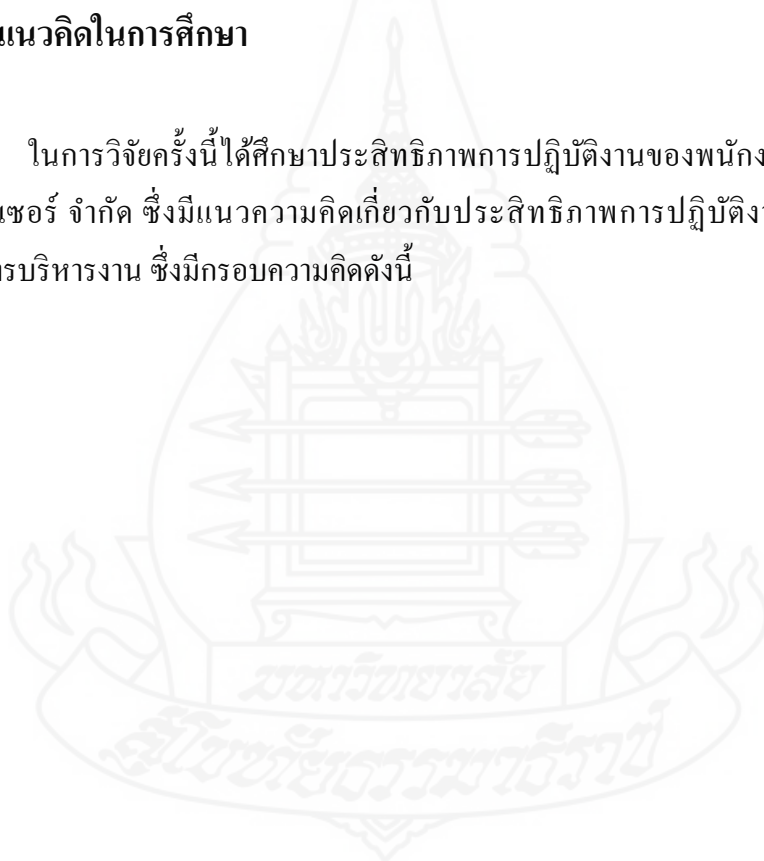
2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการบริหารงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ซึ่งมีแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน ซึ่งมีกรอบความคิดดังนี้



ตัวแปรอิสระ**ตัวแปรตาม**

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานของการศึกษา

4.1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด อยู่ในระดับต่ำ

4.2 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

4.3 ลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรต้น

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาชีพ อายุการทำงาน หน่วยงาน(แผนก/ฝ่าย) และรายได้ต่อเดือน

2) ลักษณะทางการบริหารงาน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ท้าย ความปลอดภัยในการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รียบยกย่องและยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และนโยบายและการบริหาร

5.1.2 ตัวแปรตาม

1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ของปี 2558 จำนวน 185 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2558 เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน กรกฎาคม 2558 สถานที่ในการทำการศึกษาคั้งนี้ คือ บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับผลการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพด้านเวลา และ ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

6.2 **ลักษณะการบริหารงาน** หมายถึง การบริหารงานของบริษัทเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งลักษณะทางการบริหารที่ศึกษาประกอบด้วย ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำท่าย ความปลอดภัยในการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และนโยบายและการบริหาร

6.3 **พนักงาน** หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

6.4 **คุณลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะทั่วไปของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาชีพ อายุการทำงาน หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย) และรายได้ต่อเดือน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

7.3 ผู้บริหารบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.4 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อของผู้ที่ต้องการจะศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด” ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้า ศึกษาและรวบรวมแนวคิดและทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. การบริหารงานของบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จิตติมา อัครชาติพงศ์ (2556:7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็น ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย สามารถเพิ่มพูน คุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

กันตยา เพิ่มผล (2554:2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ขนาด และความสามารถ ของความสำเร็จ หรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์การ ส่วนการ ทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีเป้าประสงค์เพื่อสนองความต้องการหรือเพื่อให้เกิดความ พึงพอใจ ดังนั้นคำว่าประสิทธิภาพในการทำงาน จึงหมายถึง ความสามารถ และทักษะในการ กระทำของบุคคลหรือของตนเอง หรือของผู้อื่นและองค์การเกิดความพึงพอใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างใน ศิริขวัญ ใจบาน, 2553:7) ประสิทธิภาพ คือ การสามารถ สร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมา โดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่มหรือไม่เช่นนั้นก็อาจเป็นว่า สามารถผลิต ของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

ชนินทร์ ชุณหพันธรัภย์ (2553:6) ประสิทธิภาพเป็นการวัดจำนวนทรัพยากรที่ใช้ ไปในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลผลิต เพื่อให้ได้ต้นทุน ของการใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การทำให้ถูกต้องในสิ่งที่ทำ

เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง (2551:9) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานนั้น ใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด

วิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความคุ้มค่าของผลลัพธ์จากการทำงานที่เกิดขึ้นเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป ถ้าในทางคณิตศาสตร์จะให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพ (Efficiency) = Output/Input หรืออธิบายง่ายๆ คือ พนักงานสามารถทำงานได้รวดเร็วแค่ไหน มีไหวพริบปฏิภาณในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ โดยเกิดความคุ้มค่าที่สุดได้อย่างไร เช่น มีการแก้ไขงานน้อยครั้ง ใช้เวลาน้อย สิ้นเปลืองวัตถุดิบน้อยหรือไม่ เป็นต้น

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2544:148) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า โดยไม่ให้เกิดความสูญเปล่าหรือความสูญเสียก็คือ ปัจจัยที่ใช้ในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน เครื่องจักร วัตถุดิบ เวลาและอื่นๆ โดยทั่วไปแล้วเราจะพิจารณาเรื่องประสิทธิภาพจากปัจจัยการผลิตที่ใช้จริงกับปัจจัยการผลิตมาตรฐาน ผลที่ได้คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ โดยคำนวณจากสมการดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพ} = (\text{ปัจจัยการผลิตมาตรฐาน} / \text{ปัจจัยการผลิตที่ใช้จริง}) \times 100$$

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2545:351) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นดัชนีที่ใช้วัดการผลิตสินค้าหรือบริการในจุดที่ค่าใช้จ่ายต่ำสุดเท่าที่สามารถกระทำได้ โดยผลผลิตที่ได้รับต้องมีคุณภาพตามที่กำหนดจากสมการ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพ (Efficiency)} = \text{ผลผลิต (Output)} / \text{ปัจจัยนำเข้า (Input)}$$

ส่วนคำว่าประสิทธิผล เป็นการพิจารณาว่าผลผลิตมีส่วนอย่างไรในการทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ จากสมการ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผล (Effectiveness)} = \text{ผลผลิต (Output)} / \text{เป้าหมาย (Objective)}$$

สมใจ ลักษณะ (2544:7) ได้มีการกล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการ

ทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร การจัดการ ความรวดเร็ว การลดต้นทุน การประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และคนเพื่อให้องค์กรดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จิตติมา อัครชิตพิงส์ (2556:7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัด ทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญ กำลังใจดีมีความสุขความพอใจในการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริสมภพ (2553) กล่าวว่า ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการมอบอำนาจให้พนักงาน (Empowering Employees) มีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น และการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างความสามารถ (Capability) และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) หลายองค์กรจึงมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

วิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550) กล่าวว่า การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพอยู่เป็นจำนวนมาก จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่นมีความได้เปรียบด้านต้นทุน เพราะผลผลิตที่ผลิตออกมานั้นใช้ทรัพยากรน้อยกว่าคู่แข่ง มีความได้เปรียบทางด้านเวลาในการวางจำหน่ายสินค้า เนื่องจากใช้เวลาในการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการผลิตและการส่งมอบที่เร็วกว่าเป็นต้น

สรุป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและการเจริญเติบโตขององค์กร เนื่องจากถ้าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะส่งผลดีต่อองค์กร ช่วยสร้างขีดความสามารถของพนักงาน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

1.3 การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (อ้างใน ลีไวร์ ชุมกมล 2553:23) ได้ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมียุทธศาสตร์สูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

1.4 ปัจจัยที่สัมพันธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รีเบคกา มาซิน (Rebecca Mazin, 2007 อ้างใน ลักษณะชัย ธนะวังน้อย 2554:33) กล่าวว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยขององค์กร หากสามารถระบุปัจจัยเหล่านี้ได้ ก็จะสามารถช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กรได้

1. ความสามารถในการทำงาน พนักงานจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยต้องมีทักษะความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน หากพนักงานคนใดอยู่ปฏิบัติงานที่

ไม่ตรงกับความสามารถของตนเองแล้วนั้น งานอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้

2. การฝึกอบรม พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้แต่ในงานบางอย่างอาจจะต้องใช้ความสามารถที่พิเศษเพิ่มมากขึ้น หรือในกรณีที่เป็งานในบทบาทหน้าที่ใหม่หรือมีอุปกรณ์ใหม่ๆการใช้การฝึกอบรมจะสามารถช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

3. เป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อทุกคนเข้าใจเป้าหมายของการทำงาน การดำเนินการเพื่อให้ได้เป้าหมายได้ง่าย และสามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อมกันได้ องค์กรที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะใช้เวลาในการดำเนินการต่างๆ ที่สั้นลงและรวดเร็ว ได้ผลตอบแทนที่ดีคืองานที่ออกมาดีมีคุณภาพ

4. เครื่องมือและอุปกรณ์ พนักงานจะต้องมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่พร้อมและใช้การได้ อุปกรณ์ที่ล้ำสมัยหรือไม่มีเลย จะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ ขวัญกำลังใจและวัฒนธรรมขององค์กร

5. ขวัญกำลังใจที่ไม่ดีจะทำให้พนักงานไม่สบายใจ ไม่อยากมาทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานด้อยประสิทธิภาพลง ในทางกลับกันถ้าขวัญและกำลังใจ ที่ทำงานจะเป็นที่ที่มีความสุข สนุก สามารถกระตุ้นให้พนักงานอยากมาทำงานและจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานอีกด้วย

Thomas J.Peters (อ้างใน ชีระพัฒน์ สาระอาภรณ์, 2555:15) เสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ พิจารณาถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคภายในองค์กร
2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย
4. แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ
7. ค่านิยมของคนในองค์กร

สมใจ ลักษณะ (อ้างใน อุษา แสงทอง, 2552:12-13) กล่าวว่า นอกจากปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากร

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจมี 3 รูปแบบ คือ การจูงใจด้วยรางวัล ค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงาน และการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

1.1 รางวัลค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินค่าตอบแทน ได้แก่

1.1.1 ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น

1.1.2 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

1.1.3 สวัสดิการและบริการต่างๆ ตัวอย่างเช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือ สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

1.2.1 การให้เครื่องอำนวยความสะดวก ตัวอย่างเช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

1.2.2 ให้โอกาสให้ไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้ได้รับผิชอบโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน

ลักษณะที่สำคัญของการให้รางวัลค่าตอบแทน คือ การคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากตรงความต้องการแล้ว ควรส่งเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การจูงใจด้วยงาน

หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงาน และให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีจูงใจด้วยงานควรประยุกต์การจูงใจ โดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสำเร็จในงานด้วยตัวเอง ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสพผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

2.1 การหมุนเวียนงาน คือ ทำให้พ้นสภาพความจำเจ และจะเกิดความรู้สึกตื่นตัวในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย ตัวอย่างการ

ขยายขอบเขตของงาน ได้แก่ ให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า ให้โอกาสพนักงานวางแผนจัดตารางการทำงานและควบคุมงานของตนเอง

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

การจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจบุคลากรให้มีความรักในองค์การ บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์การ รูปแบบการจัดการในองค์การใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคตความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบาย ทิศทาง แนวดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน ติดตามประเมินแผนงาน และภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สนองความต้องการความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550:21-24) ความสำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาองค์การ ให้เกิดประสิทธิภาพนั้นสามารถแบ่งได้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านบุคคล ผลผลิต การปฏิบัติงาน และสัญลักษณ์ขององค์การ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ ด้านบุคคล จะให้ความสำคัญกับ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมใดๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การต้องการ และเกิดการประหยัดหรือลดการสูญเสียทรัพยากรในการดำเนินการ โดยพิจารณาที่ศักยภาพของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเป็นหลัก ลักษณะของ

ประสิทธิภาพ บุคคล คือ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานหรือประกอบกิจกรรมใดๆ ได้ อย่างเต็มความสามารถ โดยใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ ในการสร้างผลงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งเชิง ปริมาณ และคุณภาพเป็นที่น่าพอใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยสิ้นเปลืองทรัพยากรในการดำเนินการ ต่างๆ อาทิ วัตถุประสงค์ ต้นทุน เวลา ค่าใช้จ่าย หรือระดับความเสียหาย เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ และ พร้อมทั้งด้านร่างกาย ความคิด และจิตใจที่ดี สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้เกิดขึ้นได้เสมอ จึง กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบุคคลที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะ สำคัญดังนี้

1.1 มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสมกับภารกิจที่กระทำทั้งทาง ด้านเทคโนโลยีหรือศาสตร์ต่างๆ ที่จะเอื้อต่อการพัฒนาภารกิจที่รับผิดชอบให้ได้ผลดีที่สุด และดี ยิ่งขึ้นกว่าเดิม

1.2 มีความคิด พิศนาคติ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลคิด วิเคราะห์แก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.3 มีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม อาทิ ขยัน อดทน เสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรมรับผิดชอบ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน จงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

1.4 มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

1.5 มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้ประสานความร่วมมือ สามารถปฏิบัติภารกิจร่วมกับผู้อื่นได้ดีในทุกระดับ

2. ประสิทธิภาพด้านผลผลิตจะพิจารณาจากหลายลักษณะคือ ปริมาณและคุณภาพ ของตัวผลิตภัณฑ์เอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ และพิจารณาจากความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้บริโภค ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือ ลักษณะของ ประสิทธิภาพของผลผลิตได้ ทั้งนี้เพราะการผลิตสินค้าหรือบริการใดๆ องค์กรส่วน ใหญ่จะให้ความสำคัญกับลูกค้า ดังคำกล่าวที่ว่า “ลูกค้าคือพระเจ้า” ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ลักษณะของ ผลผลิตที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

2.1 ผลผลิตที่ใช้ต้นทุนต่ำแต่มีคุณภาพสูง

2.2 ผลผลิตมีราคาไม่แพง เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริโภคแต่ละระดับ และผู้บริโภคพึงพอใจ

2.3 ผลผลิตที่ได้มาตรฐาน ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

2.4 ผลผลิตที่สามารถเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดได้มาก

3. ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน จะพิจารณาจากรูปแบบ กระบวนการ เทคนิค หรือวิธีการปฏิบัติเพื่อนำมาซึ่งผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรงตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือกำหนดไว้ ทั้งนี้บุคคลแต่ละคนแม้ปฏิบัติงานในส่วนงานเดียวกัน แต่ก็อาจมีเทคนิค หรือกระบวนการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้ ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ รูปแบบวิธี อาทิ คนบางคนปฏิบัติงานตามคำสั่ง แต่บางคนคิดสร้างสรรค์ผลงานให้ดีกว่าที่สั่ง หรือทำได้ตามคำสั่งแต่ใช้วิธีลดในการปฏิบัติงานที่เหน็ดเหนื่อยกว่า เสียเวลาน้อยกว่า แต่ได้ผลคุ้มค่าเท่ากัน เป็นต้น ซึ่งบุคลากรลักษณะนี้เป็นบุคลากรที่องค์กรส่วนใหญ่ต้องการเพื่อการสร้างสรรค์และพัฒนางานในภายหน้าดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

3.1 ใช้ระยะเวลาน้อยในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุผล

3.2 เกิดการสูญเสียทรัพยากรต่างๆ ในขณะที่ปฏิบัติการก็น้อย หรือไม่มีการสูญเสีย อาทิ ประหยัดงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุผล ประหยัดแรงงาน หรือพลังงานที่ใช้ไปในการดำเนินงานตามภารกิจ ประหยัดวัสดุคิบ การสูญเสียโดยไม่จำเป็น

3.3 กระบวนการปฏิบัติงานไม่ซับซ้อน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นง่ายต่อการติดตามควบคุม และตรวจสอบผลสำเร็จ

3.4 กระบวนการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจนในการดำเนินงานโดยอาจมีคำแนะนำหรือคู่มือปฏิบัติงานประกอบ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4. ประสิทธิภาพด้านองค์การจะให้ความสำคัญกับผลสำเร็จขององค์การโดยรวม ซึ่งเกิดขึ้นจากความสำเร็จในการพัฒนาหรือบริหารจัดการในส่วนต่างๆ ประกอบกัน ดังนั้นลักษณะของประสิทธิภาพองค์การ คือ องค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารจัดการด้านต่างๆตามภารกิจหน้าที่ขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ อาทิการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ วัสดุคิบต่างๆ ได้อย่างประหยัดแต่ได้ผลคุ้มค่าเกิดการสูญเสียน้อย ประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร กำลังคน มีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่มีคุณภาพ สามารถใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ต่างๆ อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความสำเร็จเกิดความสะอาดกรابرันในการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งมีน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี ผลผลิตมีคุณภาพและลูกค้าพึงพอใจมากกว่าเดิม จึงกล่าวได้ว่าลักษณะองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะสำคัญ คือ

4.1 องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีขวัญกำลังใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4.2 องค์การมีผลผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าและได้รับการยอมรับจากสังคม

4.3 องค์การมีกำไร ผลประโยชน์ ตลอดจนส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.4 องค์กรมีนโยบายที่ยืดหยุ่น สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4.5 องค์กรมีผู้บริหาร หรือผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ตลอดจนทักษะต่างๆในการบริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และผ่านวิกฤติปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี

4.6 องค์กรมีบรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี เกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ โดยรวม เช่น การประสานร่วมมือกันทำงาน ความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันของทุกคน ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ สามารถแก้ไขหรือคลี่คลายไปได้อย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ สวยงาม สะอาด ปลอดภัย เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลเกิดจากสถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแต่ละคนที่แตกต่างกันคือ การที่คนมีสภาพทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถและความถนัดแตกต่างกัน รวมทั้งพฤติกรรมของมนุษย์ที่ชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคคล ทั้งความต้องการทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคม ดังนั้น การจงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งกระตุ้น ผลักดัน และชักจูงให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร คือ การมีประสิทธิผลในการดำเนินงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร และการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของความสำเร็จขององค์กร

2. การบริหารงานของบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

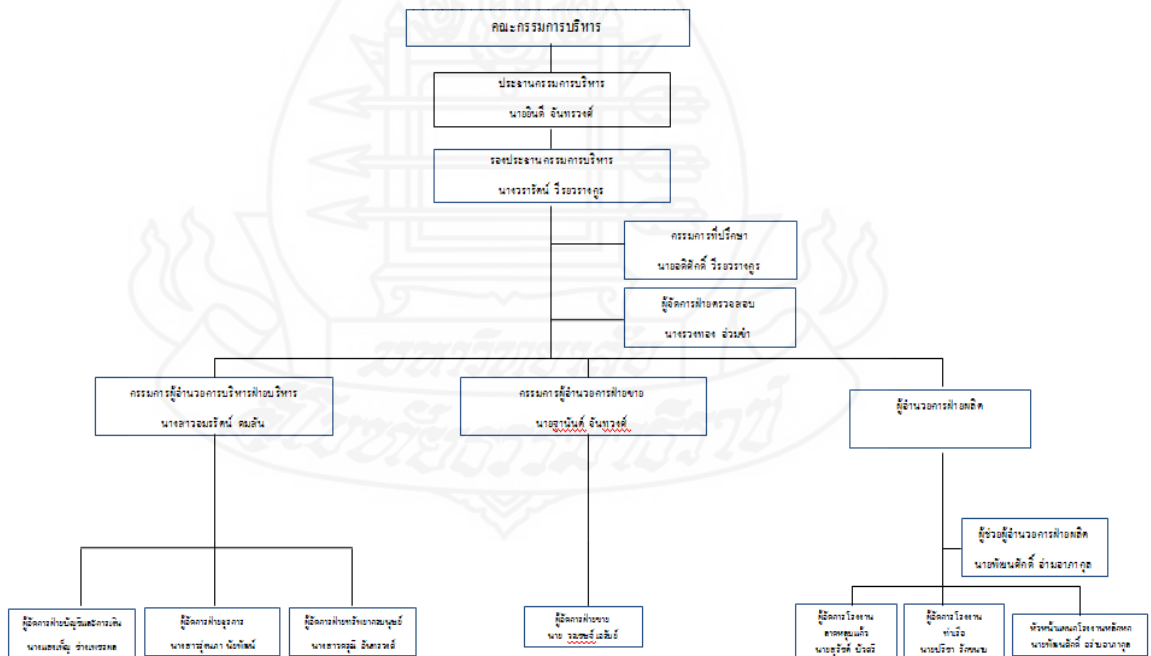
2.1 ประวัติ

บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 10 ตุลาคม 2532 ซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งในนาม บริษัท วาย.วี.พี. อินดัสทรีส์ จำกัด โดยนายอินดี จันทรวงค์ และนางวรารัตน์ วีระวารงกูร เริ่มขายสินค้าที่หลากหลาย ทั้งสินค้าอุปโภค บริโภค สินค้าทางการเกษตรต่างๆ แต่สินค้าหลักที่บริษัทฯ ได้ขายคือ โดโลไลม์ ฟอสเฟต และนำเข้าอุปกรณ์ทางการเกษตรจากต่างประเทศ ต่อมาภายหลัง บริษัท วาย.วี.พี. อินดัสทรีส์ จำกัด จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2536 และบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ได้เริ่มนำเข้าวัตถุดิบแม่ปุ๋ยที่มีคุณภาพจากต่างประเทศ เพื่อนำมาผลิตปุ๋ยเคมีด้วยวิธีการผสม

แบบคลุกเคล้า (Bulk Blending) ให้ได้เป็นปุ๋ยเคมีสูตรต่างๆ ที่ใช้ในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศภายใต้ตราสินค้า 3 ตรา ได้แก่ ตราสามต้นไม้, ตราสามเหลี่ยมวงกลม วาย.วี.พี., และตราทวงเงินทวงทอง ซึ่งมีโรงงานที่ใช้ในการผลิตแห่งแรกอยู่ที่ อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี และต่อมาได้ขยายเพิ่มเติมอีกแห่งหนึ่งที่ อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการแบ่งให้ลูกค้าได้รับสินค้าตามภูมิภาคที่ใกล้เคียงกับโรงงานผลิต และบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ยังได้มีการนำเข้าแม่ปุ๋ยเกลือจากแหล่งวัตถุดิบชั้นนำของโลก เพื่อนำมาผสมเป็นปุ๋ยเกลือ วาย.วี.พี. ฟีด สูตรต่างๆ ตามความต้องการของพืช ใช้สำหรับฉีดพ่นทางใบ เหมาะสำหรับผัก, ผลไม้ และไม้ดอกไม้ประดับ ซึ่งมีโรงงานผลิตปุ๋ยเกลืออยู่ที่ อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จะมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ซึ่งทุกฝ่ายที่สำคัญในสายการค้าเงินงานจะประจำการอยู่ที่นี้ ประกอบด้วย ฝ่ายธุรการขาย/จัดซื้อ, ฝ่ายบัญชี/การเงิน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ฝ่ายตรวจสอบ และฝ่ายขาย/ส่งเสริมการขาย

2.2 โครงสร้างองค์กร

Organization Chart : Y.V.P. Fertilizer Co., Ltd.



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างองค์กรของบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

2.3 แผนกลยุทธ์ระดับบริษัท

วิสัยทัศน์ (Vission) คือ “ปุ๋ย วาย.วี.พี. ปุ๋ยดี 3 จังหวัด” ดำเนินธุรกิจภายใต้ สโลแกนนี้เพื่อต้องการส่งมอบสินค้าที่ดีมีคุณภาพให้แก่เกษตรกรทั่วประเทศ

ภารกิจ หรือ พันธกิจ (Mission) คือ จำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพในราคาที่เป็นธรรม ในกลุ่มบริษัทสร้างความมั่นคง และความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน และผลตอบแทนที่ดีต่อผู้ถือหุ้น

ปรัชญา (Philosophy) หรือ คุณค่า (Value) คือ “เราภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตให้กับเกษตรกรไทย” ปลุกฝังพนักงานให้มีความภูมิใจกับงานที่ทำ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรไทย ซึ่งเป็นผู้ประกอบอาชีพส่วนใหญ่ในประเทศ

เป้าหมาย (Goals)

- เป้าหมายที่ไม่เป็นตัวเงิน

1. เป็นบริษัทผู้นำเข้าวัตถุดิบ 1 ใน 5 อันดับของตลาดทั้งประเทศ
2. มีการกระจายสินค้าครบทุกส่วนตลาด และมีการขยายกำลังการผลิต เพื่อรองรับการขยายตลาดที่จะมีเพิ่มขึ้นต่อไป

- เป้าหมายที่เป็นตัวเงิน

บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด มียอดขาย 3,000 ล้านบาท

ความสามารถหลักของบริษัท และคงไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ การจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ และพัฒนาตำแหน่งสินค้าให้สูงกว่าคู่แข่ง และเป็นตำแหน่งสินค้าที่สูงกว่าความรู้สึกของผู้บริโภคตลอดเวลา รวมทั้งความสามารถในการจัดสรรปุ๋ยนำเข้าให้แก่พันธมิตรคู่ค้าได้ครบถ้วน และจริงจังต่อกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพระยะยาว

กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จเติบโต (**Growth Strategy**) เป็นกลยุทธ์หลักของบริษัท เพราะช่องทางและ โอกาสแข่งขันยังคงมีอยู่สูงมาก และการกำหนดกลยุทธ์หลักเช่นนี้จะทำให้บริษัท มีความมุ่งมั่นในการที่จะดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

2.4 สถานการณ์ทั่วไป

เนื่องจากการปรับลดลงของราคาทองคำ และราคาน้ำมันดิบในตลาดโลก ในช่วงปีที่ผ่านมา ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจโลกพอสมควร รวมถึงในกลุ่มผู้ค้า และผลิตปุ๋ยเคมีด้วย เนื่องจากสถานะการณ์ดังกล่าวมีผลทำให้ราคาวัตถุดิบที่นำเข้าจากต่างประเทศในกลุ่มของไนโตรเจน เช่น 46-0-0 และ 21-0-0 มีการปรับตัวลดลงเช่นกัน ซึ่งถ้าบริษัทมีสต็อกสินค้าราคาสูงอยู่จำนวนมาก ก็จะส่งผลกระทบต่อบริษัทได้โดยตรงเช่นกัน และถึงแม้ว่าอัตราการปรับลดลงของค่าเงินบาทจากปีก่อนหน้า ซึ่งถ้ามองโดยรวมแล้วจะถือว่าเป็นผลดีกับบริษัทนำเข้าก็ตาม แต่ทาง

บริษัทที่ไม่สามารถนำเข้ามาที่ละจำนวนมากได้ เพราะหากบริษัทมีสต็อกสินค้าอยู่ในมือมาก แล้วราคาปุ๋ยในตลาดโลกปรับตัวลดลงอีก บริษัทก็จะไม่สามารถจำหน่ายวัตถุดิบที่อยู่ในราคาสูงได้ เนื่องจากคู่แข่งขายนตามราคาต้นทุนที่ต่ำกว่า ดังนั้นในการวางแผนการนำเข้าของบริษัทจึงต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับความต้องการใช้เป็นหลัก

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางอากาศปรับเปลี่ยนและมีความแปรปรวนไปจากเดิมมากขึ้น ส่งผลทำให้ฤดูกาลเพาะปลูกของเกษตรกรคลาดเคลื่อนไปจากเดิม ฤดูกาลขายปุ๋ยเกิดขึ้นผิดเพี้ยนทางใบ โดยปกติแล้วจะอยู่ในช่วง กุมภาพันธ์-พฤษภาคม ของทุกปี แต่ในปีปัจจุบันปุ๋ยเกิดขึ้นจะเริ่มขายได้ช่วงปลายมีนาคม ถึงต้นเมษายนไปแล้ว ส่วนฤดูกาลขายปุ๋ยเคมี ใ้ทางดิน จะอยู่ในช่วง พฤษภาคม-ตุลาคม ของทุกปี แต่ในปีปัจจุบันกว่าปุ๋ยเคมีจะขายดีก็ต้องรอปลายเดือนพฤษภาคมไปแล้ว เนื่องจากมีปัญหาภัยแล้ง เกษตรกรต้องรอฝนในการทำเกษตรกรรม แต่ในบางพื้นที่ฝนตกหนักจนเกิดน้ำท่วมฉับพลัน ดังนั้นบริษัทจึงต้องปรับกลยุทธ์การขาย และ ปรับกระบวนการดำเนินงานให้ตรงต่อความต้องการของเกษตรกร และเตรียมรับมือกับฤดูกาลขายที่ยืดออกไป มีการกระตุ้นยอดขายโดยการจัดโปรโมชั่นส่งเสริมการขายในรูปแบบต่างๆ เช่น ซื้อปุ๋ยแฉกมอเตอร์ไซด์ และ ซื้อปุ๋ยแฉกเสื้อแขนยาวสำหรับเกษตรกร เป็นต้น ซึ่งสำหรับร้านค้าเพื่อเป็นการกระตุ้นยอดขายการสั่งซื้อจากร้านค้าก็มีการจัดโปรโมชั่นสะสมยอดรับปุ๋ยเพื่อรับทองคำปลายปี หรือรับสิทธิเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศกับบริษัท เป็นต้น

สำหรับการตรวจจับปุ๋ยเคมีคาดว่ามีความถี่ในการตรวจจับมากขึ้น เนื่องจากการนำเข้าแม่ปุ๋ยมีความสะดวกมากขึ้น และราคาตลาดต่ำลงซื้อได้ง่ายขึ้น กรมวิชาการเกษตรก็น่าจะเข้มงวดในการตรวจจับปุ๋ยมากกว่าปีที่ผ่านมา ดังนั้นโอกาสในการถูกสุ่มตัวอย่างของบริษัทก็จะมีมากขึ้น ในการผลิตปุ๋ยของบริษัทก็ควรปรับปรุงคุณภาพการผลิตให้ตรงตามมาตรฐานของกรมวิชาการเกษตร เพื่อให้รอดพ้นจากการถูกดำเนินคดี ถึงแม้ว่าในขณะนี้ได้มีการทำงานวิจัยเพื่อปรับค่าตลาดเคลื่อนไหวของปุ๋ยเคมีเชิงผสม แต่ต้องใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควรกว่าจะปฏิบัติได้

สำหรับราคาพืชผลทางการเกษตร ในกลุ่มพืชพลังงานอย่าง ปาล์มน้ำมัน และมันสำปะหลัง ราคายังไม่ขยับสูงขึ้นมากนัก หากเปรียบเทียบกับช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา ส่วนราคาอ้อยยังคงอ้างอิงราคาน้ำตาลทรายเป็นหลัก แทนที่จะอ้างอิงกับราคาเอทานอล ทำให้เกษตรกรสูญเสียรายได้ไปพอสมควร ในขณะที่ราคาข้าวพยายมตรึงราคาให้อยู่ในระดับสูง แต่ไม่ได้ผลเท่าที่ควร ส่วนกลุ่มไม้ผลราคาโดยรวมก็ถือว่าไม่ดีเท่าที่ควร ราคารับซื้อหน้าสวนต่ำมาก เช่น มังคุด, ลำไย เป็นต้น ทำให้เกษตรกรขาดทุนเป็นจำนวนมาก

ดังนั้นกำลังการซื้อปุ๋ยจึงขึ้นอยู่กับรายได้ของเกษตรกรในแต่ละกลุ่ม และเมื่อราคาปุ๋ยเคมีมีแนวโน้มลดลง ทำให้เกษตรกรชะลอการซื้อปุ๋ยเคมีลง เพื่อต้องการซื้อปุ๋ยในราคาที่ถูกลง

กว่าเดิม และโอกาสของปุ๋ยอินทรีย์มีโอกาที่จะกลับมาโต และเฟื่องฟูได้อีกครั้ง เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันเกษตรกรต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น

2.5 แนวการดำเนินงานการผลิต

2.5.1 วัตถุดิบ

ปรับเปลี่ยนการวางผังวัตถุดิบ และสินค้าสำเร็จรูป แยกให้เป็นสัดส่วนชัดเจนโดยแยกโกดังผลิต และโกดังเก็บวัตถุดิบออกจากกัน ดังนี้

1) **โกดังที่เป็นส่วนผลิต** เก็บวัตถุดิบเฉพาะการผลิตเท่านั้น โดยจัดทำสต็อกย่อยวัตถุดิบที่สำคัญๆ คือ UREA (46-0-0), DAP (18-46-0), MOP (0-0-60) อย่างละ 40 ตัน/โม้ 0-20-0 และ 21-0-0 อย่างละ 20 ตัน/โม้ สำหรับ 10-0-0, 0-0-20, แมกซิเมท, โดโลไมท์เม็ด และ โดโลแมกซ์ จัดไว้อย่างละ 20 ตัน/โม้ และจัดเตรียม กิเซอร์ไรท์เม็ด, โบรอน และสังกะสี (Zinc) อย่างละ 2 ตัน/โม้ โดยวัตถุดิบจัดวางบนพาเลท และจัดแบ่งเป็น 2 กอง เพื่อหมุนเวียนวัตถุดิบตลอดเวลา โดยการเบิกวัตถุดิบ ให้สรุปยอดการใช้วัตถุดิบหลังจากเสร็จสิ้นงานทุกวัน และทำใบเบิกรับวัตถุดิบจากโกดัง เก็บวัตถุดิบในตอนเช้าของวันรุ่งขึ้นเพื่อเติมเต็มวัตถุดิบทุกตัว ให้พร้อมนำมาผลิตอย่างต่อเนื่อง

2) **โกดังเก็บวัตถุดิบ** แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวัตถุดิบแม่ปุ๋ยเคมีที่ใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิตปุ๋ยเคมีสูตรต่างๆ ได้แก่ UREA (46-0-0), DAP (18-46-0), MOP (0-0-60), กลุ่มวัตถุดิบธาตุอาหารรอง ได้แก่ 0-20-0, 21-0-0, กิเซอร์ไรท์เม็ด, โบรอน และสังกะสี (Zinc) และกลุ่มฟิลเลอร์ ได้แก่ 10-0-0, 0-0-20, แมกซิเมท, โดโลไมท์เม็ด และโดโลแมกซ์ เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้งาน

2.5.2 การผลิต

1) **กำหนดการผลิต** ให้ไม่เกิน 120 ตัน/โม้/วันเป็นการผลิตสูงสุด และหากมีการผลิตเกินกว่าจำนวนนี้ให้จ่ายค่าแรงงานการผลิตเป็น 2 เท่า และหากทำงานเกินเวลา 17.00 น. จ่ายค่าแรง 1.5 เท่า

2) การตรวจสอบคุณภาพผลิต

(1) **หลังจากเสร็จสิ้น** การผลิตสินค้าต่อ 1 ใบสั่งสินค้า ให้ตรวจนับสินค้าสำเร็จรูป ณ จุดพักสินค้าชั่วคราวของแต่ละโม้ ก่อนที่จะมีการเบิกจ่ายขึ้นรถขนส่ง หรือการจัดเก็บเข้าคลังสินค้าต่อไป โดยการจัดเก็บเข้าคลังสินค้านั้น ให้จัดวางบนพาเลท 2 ตัน/พาเลท และจัดเรียงซ้อน 3 ชั้น เพื่อเพิ่มพื้นที่การจัดเก็บ และรวดเร็วเมื่อมีการขึ้นปุ๋ยจากคลังสินค้า

(2) **การสุ่มตัวอย่างปุ๋ย** มีการสุ่มตัวอย่างปุ๋ย 1 สูตร/โม้/วัน เพื่อตรวจสอบมาตรฐานการผลิต และเป็นส่วนยืนยันกับทางราชการในการควบคุมการผลิต

2.5.3 สินค้าสำเร็จรูป

- 1) การตรวจรับสินค้า ก่อนนำขึ้นรถขนส่ง หรือเก็บเข้าคลังสินค้า และต้องมีการเบิกจ่ายจากคลังสินค้าก่อนขึ้นตู้รถขนส่งเช่นกัน
- 2) การจัดเตรียมสินค้าสำเร็จรูป ในช่วงฤดูขาย ให้มีการจัดเตรียมชนิดของสินค้า 400 ตัน โดยเน้นสูตรที่จำหน่ายดีไม่เกิน 2 สูตร/ตราสินค้า
- 3) สินค้าสำเร็จรูปคงค้าง สินค้าที่เหลือเศษจากการผลิต หรือจากระบบบรรจุบรรจุไม่ได้ ให้จัดเก็บตามตราสินค้า และแยกตาม % N เป็นกลุ่มๆ ณ คลังสินค้าสำเร็จรูปย่อย

2.5.4 การขนส่ง

- 1) การเบิกรับสินค้าสำเร็จรูป ต้องมีใบเบิกรับทุกครั้ง และมีการตรวจนับในขณะขึ้นรถขนส่งทุกครั้ง เพื่อให้มีความรัดกุมมากขึ้นในการส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า
- 2) กรณีคนงานขึ้นปฎิมากกว่า 300 ตัน ให้เพิ่มค่าแรง 2 เท่า และทำงานเกิน 17.00 น. ให้เพิ่มค่าแรง 1-5 เท่า

2.5.5 กำลัคน

- 1) การเบิกรับวัตถุดิบ ในตอนเช้าของฝ่ายผลิตมีผู้รับผิดชอบ 3 โกดังควบคุมการเบิกจ่าย โดยตรวจสอบความถูกต้องของชนิด และจำนวนวัตถุดิบ ดูแลความเสียหาย และให้มีความสะอาดของโกดังวัตถุดิบ
- 2) การตรวจรับสินค้าสำเร็จรูปของฝ่ายผลิต ณ จุดพักสินค้าเข้าโกดัง มีผู้รับผิดชอบ 1 คน และทำหน้าที่เบิกจ่ายสินค้าสำเร็จรูปไปยังรถขนส่ง หรือเข้าคลังสินค้า หรือคลังสินค้าย่อยต่อไป
- 3) การตรวจรับและจ่ายสินค้าสำเร็จรูปขึ้นรถขนส่ง และตรวจรับ และการเบิกจ่ายสินค้าเข้าคลังสินค้า และคลังสินค้าย่อย มีผู้รับผิดชอบ 1 คน
- 4) การตรวจนับสินค้าขึ้นรถขนส่ง จัดให้มีผู้รับผิดชอบ 2 คน

2.6 แนวทางการปฏิบัติงาน

2.6.1 จัดให้พนักงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ที่บริษัทกำหนดไว้ตามประกาศของบริษัท ทั้งในเรื่องของกำหนดเวลาในการทำงาน, ระเบียบด้านการแต่งกาย, การใช้เวลาในการสนทนา, และการใช้เครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน และปฏิบัติตามโดยพร้อมเพรียง

2.6.2 การฝึกอบรมพนักงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการใช้โปรแกรมในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่บริษัทได้วางไว้ เพื่อความรวดเร็วในการส่งผลิตสินค้าในแต่ละใบสั่งสินค้า เพื่อให้ทันต่อการรับสินค้าของลูกค้า และเพื่อการประสานงานที่ดีในแต่ละแผนก มีการ

ตรวจสอบความถูกต้องในแต่ละขั้นตอนโดยหัวหน้าแผนก และมีผู้จัดการแผนกคอยช่วยเหลือหากพบปัญหาขณะปฏิบัติงาน

2.6.3 โรงงานสาขา แต่ละแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิต จึงต้องดูแลรับผิดชอบขั้นตอนการผลิตของตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทได้วางไว้ รวมถึงคนงานเองต้องมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับสินค้าแต่ละชนิดพอสมควร เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการส่งสินค้าผิดมาตรฐานให้กับลูกค้า ซึ่งจะมีผู้จัดการโรงงานเป็นผู้ตรวจสอบดูแลความเรียบร้อยในแต่ละโรงงาน

2.6.4 คณะกรรมการตัวแทนจากสำนักงานใหญ่ จะเข้าไปตรวจสอบดูแลผลการปฏิบัติงานของแต่ละโรงงานอยู่เป็นประจำ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

2.6.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ โดยจัดให้มีการประเมินรายบุคคลทุก 6 เดือน โดยฝ่ายบริหาร โดยประเมินพนักงานแต่ละคนมีผลการปฏิบัติเป็นเช่นไร สอดคล้องกับการดำเนินงานหรือไม่ โดยพนักงานแต่ละคนจะได้รับผลตอบแทนเป็นการปรับเงินเดือนตามผลการประเมินของหัวหน้างาน ซึ่งผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากผู้จัดการ และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ

2.6.6 บริษัทสร้างมาตรฐานความยุติธรรมให้กับลูกค้า โดยการผลิตสินค้าตามลำดับก่อน-หลัง ของการเข้ารับสินค้าในแต่ละราย ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจที่จะส่งรถเข้ามารับสินค้า

2.6.7 มีการควบคุมน้ำหนักสินค้าด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เรียกว่า โหลดเซลล์ (Load Cells) ซึ่งจะให้น้ำหนักต่อกระสอบที่ออกมาเป็นมาตรฐานเดียวกัน 50 กิโลกรัมทุกกระสอบ ลูกค้าไว้วางใจบริษัทได้

2.6.8 มีการควบคุมคุณภาพการผลิตสินค้า โดยการสุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ที่อยู่เป็นประจำ ทำให้สินค้าของบริษัทมีความหนาเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.6.9 ในการทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของบริษัท ผู้บริหารจะตรวจสอบดูแลความเคลื่อนไหวของเงินที่เข้า-ออกบริษัทอยู่เป็นประจำ และมีการประเมินผลการดำเนินงานทุกเดือน ทั้งรายรับ-รายจ่าย และผู้จัดการแผนกบัญชีจะคอยควบคุมงบรายจ่ายไม่ให้เกินกว่างบที่ตั้งไว้ เพื่อป้องกันไม่ให้บริษัทขาดสภาพคล่อง และถ้าเกิดปัญหา ก็จะสามารแก้ไขได้ทันเวลาที่

2.6.10 การนำวัตถุดิบเข้าโรงงาน สามารถควบคุมการนำวัตถุดิบเข้าโรงงานได้ดีขึ้น ในกรณีที่วัตถุดิบไม่ขาดในช่วงฤดูขาย

2.6.11 นโยบายการเก็บเงินลูกค้า โดยฝ่ายขายทุกคนรับทราบนโยบายในการชำระเงินของลูกค้า และปฏิบัติตามเงื่อนไขของบริษัทอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ลูกค้า NPL เพิ่มขึ้น พร้อมทั้งรับทราบนโยบายบริษัทในการเก็บเงินลูกค้าให้ตรงตามกำหนด

2.6.12 แผนกจัดซื้อ มีการควบคุมและคัดสรรเลือกซื้อเฉพาะสินค้าที่ตรงตามความต้องการ, คุณภาพดี, ราคาต่ำ ตามหลักการจัดซื้อที่ดี

2.6.13 ฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง มีการจัดทำจุดตั้งซื้อสินค้าของบริษัท (ROP) เพื่อเป็นตัวเป็นตัวควบคุมการจัดซื้อสินค้าและวัตถุดิบ ให้ทันต่อความต้องการในการใช้งาน

2.6.14 การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานในแต่ละแผนกปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ภายใต้การควบคุมดูแลของหัวหน้าแผนก และผู้จัดการแผนก เป็นกำลังเสริมในการช่วยแก้ไขปัญหา และดูแลให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานไปตามนโยบายที่บริษัทได้วางไว้

2.6.15 กำหนดให้ฝ่ายจัดซื้อส่วนกลางเป็นผู้รวบรวมตัวเลขสต็อกวัตถุดิบ ทุกโกดัง และสามารถสรุปภายใน 10.00 น. ของทุกวัน โดยมีการจัดส่งรายงานสต็อกจากโกดังก่อนเวลา 09.00 น. ฝ่ายจัดซื้อรวบรวมตัวเลขทั้งหมดเพื่อแจ้งฝ่ายบริหาร และผู้จัดการโรงงานทุกโรงงานทุกวัน

2.6.16 ฝ่ายจัดซื้อส่วนกลาง กำหนดแผนการนำเข้าวัตถุดิบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน และประสานงานให้แก่ผู้จัดการ โรงงานทราบ เพื่อวางแผนการรับวัตถุดิบ และสินค้าที่กำลังจะเข้า

แนวทางต่างๆ ที่บริษัทได้กำหนดขึ้นทำให้มีระบบการควบคุมที่ช่วยสนับสนุนให้บริษัทมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและโครงสร้างขององค์กรก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่น่าไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งเรื่องประสิทธิภาพ คุณภาพ และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า จึงทำให้บริษัทหวังเป็นอย่างยิ่งในการผลิตสินค้าที่ดีมีคุณภาพสู่มือเกษตรกร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวณี เปาทอง (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเอชจี (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57 อยุ่ระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44 ปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.97 สูงกว่าด้านการสนับสนุนทางสภาวะแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.75 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า ด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลอันดับแรก คือ ศักยภาพ-ขีดความสามารถในการทำงานเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความรู้-ทักษะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตรงกับงานนำไปสู่ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการมีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม ด้านสภาวะแวดล้อม อันดับแรกคือด้านข้อมูล ความเข้าใจและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานตลอดจนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์การ รองลงมาคือด้านทรัพยากร-เครื่องมือเกี่ยวกับความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทรัพยากรและอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอพร้อมทั้งเสริมแรงด้วยการสิ่งจูงใจ ที่เหมาะสม

รัตพร เต๊ะจ๊ะ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด” พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ นโยบายและการบริหารงานสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน การยกย่องและยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและสวัสดิการ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะอาชีพ

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท บางกอกกสิวิศ จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี” พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ลีไวย์ ชุมกลม (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด แสตนคาร์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.516, 0.417, 0.500$ ตามลำดับ) ส่วนการหาความสัมพันธ์ โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน การรับรู้วัฒนธรรม

ธรรมองค์การของพนักงาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานนั้น สามารถพยากรณ์ตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เมื่อปรับค่าแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับร้อยละ 55.7

สรศักดิ์ สิทธิถาวรทรัพย์ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานซ่อมบำรุงโครงการรถไฟฟ้ามหานครของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน มีความพึงพอใจในงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ไม่มีผลต่อความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจ แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจจากปัจจัยบำรุงรักษา โดยปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง และต้องการปรับปรุง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพ คือ อายุ และ ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท โดยหัวข้อที่มีระดับประสิทธิภาพปานกลาง และต้องการปรับปรุง ได้แก่ ด้านปริมาณงาน การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดไหวพริบ และความรู้สึกที่สนใจต่องาน

เจษฎา นิลโสภิตา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนผลิตบริษัท ระเบิดกระดากไทย จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของพนักงานส่วนผลิต มีระดับเห็นด้วยมากทั้ง 5 ด้าน คือด้านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จ ด้านปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ด้านการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และด้านความสุขกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โรงงานที่สังกัด และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารงาน

ธีระพัฒน์ สารระอาภรณ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงาน บริษัท วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความยุติธรรมในองค์กร 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = 0.658$) ในทิศทางเดียวกัน 3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านยุทธศาสตร์ในองค์กร ในการเลื่อนตำแหน่งไม่เน้นพวกพ้องเป็นใหญ่ เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงได้เป็นผู้บริหารระดับสูง ควรมีการเพิ่มเงินเดือน เน้นความสามัคคี และมีอุปกรณ์ที่เรียบง่ายสะดวกในการปฏิบัติงาน

อุษา แสงทอง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1996) จำกัด ระยะเวลา” ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ลักษณะบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และแผนกที่ทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน และลักษณะการบริหารงานด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสตาร์ช (1996) จำกัด ระยะเวลา 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คือ ด้านความปลอดภัย การเพิ่มเงินเดือน ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของพนักงาน ให้คนที่มีความสามารถสูงได้เลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และให้ความสำคัญกับพนักงานเท่าเทียมกัน

หรรษา ทองเอม (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอเมริกัน สแตนดาร์ด บี แอนด์ เค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ระดับในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อเมริกัน สแตนดาร์ด บี แอนด์ เค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านลักษณะปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อเมริกัน สแตนดาร์ด บีแอนด์ เค (ประเทศไทย) โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ และความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อเมริกัน สแตนดาร์ด บี แอนด์ เค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

บุญเลิศ จันทร์โท (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัด

ชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.23$) อันดับที่สามได้แก่ ปัจจัยด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.22$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ปัจจัยด้าน ผลสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 3.19$) สำหรับผลการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานถึงปัจจุบัน และอายุงานถึงปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ สามารถนำมาเป็นแนวทาง และกรอบในการศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งระเบียบวิธีดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยมีพนักงานทั้งหมด 185 คน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamene, 1973 : 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ดังนี้

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

โดยที่

n	=	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนประชากร
e	=	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

โดยแทนค่าสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{(185)}{1 + (185)(0.05)^2} \\ &= 126.50 \text{ หรือ } 127 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำนวน 127 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

2.1.1 **คุณลักษณะส่วนบุคคล 9 ตัวแปร** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาอาชีพ อายุการทำงาน หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย) และรายได้ต่อเดือน

2.1.2 **ลักษณะการบริหารงาน**

- ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- ลักษณะของงานที่ทำท่าย
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- การพัฒนาและฝึกอบรม
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- การได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ
- โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- การเลื่อนตำแหน่งงาน
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- นโยบายและการบริหาร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

2.2.1 **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพด้านเวลา และประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด นำมาเป็นกรอบแนวความคิด กำหนดเป็นนิยามแล้วนำนิยามของตัวแปรแต่ละตัวไปสร้างแบบสอบถาม

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาชีพ อายุการทำงาน หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย) และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| 5 | หมายถึงมากที่สุด |
| 4 | หมายถึงมาก |
| 3 | หมายถึงปานกลาง |
| 2 | หมายถึงน้อย |
| 1 | หมายถึงน้อยที่สุด |

ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงานการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

โดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.08	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| 5 | หมายถึงมากที่สุด |
| 4 | หมายถึงมาก |
| 3 | หมายถึงปานกลาง |

- 2 หมายถึงน้อย
1 หมายถึงน้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เพอร์ติไลเซอร์ จำกัด เป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

โดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00	หมายความว่า	ประสิทธิภาพสูง
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66	หมายความว่า	ประสิทธิภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายความว่า	ประสิทธิภาพต่ำ

สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ดังนี้

0.91 ขึ้นไป	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71-0.90	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง
0.31-0.70	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01-0.30	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้น

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นประโยชน์และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน

3.2 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

3.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความสมบูรณ์ด้านเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยหลักจากได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว นำแบบสอบถามไปส่งอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแนะนำแก้ไข เพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.2 การตรวจสอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยวิธี Item Objective Congruence Index (IOC) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานหรือไม่ โดยเลือกคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 แล้วจึงนำไปทดลองใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

1) ทดสอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น โดยคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบกับพนักงานของ บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเท่ากับ 30 คน มีการปรับปรุงแก้ไขให้อ่านถูกต้องตรงกัน

2) ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยการทดสอบซ้ำกับพนักงานตามข้อ 1) โดยเว้นช่วงเวลาในการทดสอบครั้งที่ 2 เป็นเวลา 7 วัน เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

3) คำนวณวัดค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อทดสอบแบบสอบถามแล้วนำกลับมาคำนวณวัดค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) โดยใช้โปรแกรม SPSS 20.0

4) ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข โดยนำผลค่าความเชื่อมั่นที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5) ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ประสานตัวแทนหัวหน้างาน เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานของบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

4.1.2 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืนจากพนักงาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.2.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนทั้งหมดมาตรวจสอบ โดยพิจารณาว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบสมบูรณ์ครบถ้วนหรือไม่ แล้วคัดเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพียงพอมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.2 จัดระเบียบข้อมูล และลงรหัส

4.2.3 เสนอผลการวัดค่าตัวแปร

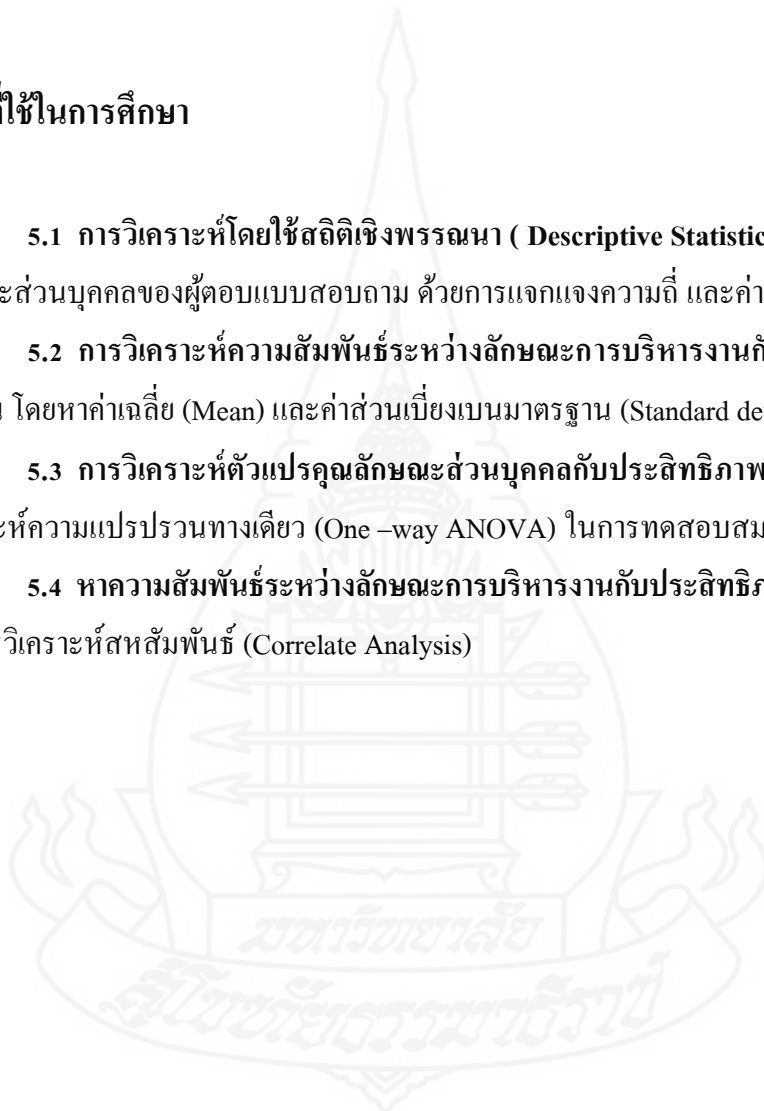
5. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

5.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.3 การวิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

5.4 หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlate Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (IBM SPSS Statistics 20) จากนั้นจึงได้ สรุปผลการศึกษา โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัย

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนพนักงานที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด

t แทน ค่าสถิติที่ t-distribution

F แทน ค่าสถิติที่ F-distribution

Sig แทน ความน่าจะเป็นที่จะยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ใน การศึกษามีจำนวน 127 คน มีรายละเอียดคุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาชีพ อายุการทำงาน หน่วยงาน(แผนก/ฝ่าย) และรายได้ต่อเดือน และได้ผล การวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (127 คน)	ร้อยละ 100
1. เพศ	ชาย	66	51.97
	หญิง	61	48.03
2. อายุ	20 – 30ปี	63	49.61
	31 – 40ปี	41	32.28
	41 – 50ปี	19	14.96
	51 – 60 ปี	4	3.15
3. สถานภาพสมรส	โสด	81	63.78
	สมรส	46	36.22
4. ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	14	11.02
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	12	9.45
	อนุปริญญา/ปวส	15	11.81
	ปริญญาตรี	78	61.42
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	6.30
5. สาขาวิชาชีพ	วิศวกรรวม	1	0.79
	อุตสาหกรรม	6	4.72
	เกษตรกรรม	38	29.92

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (127 คน)	ร้อยละ 100
5. สาขาวิชาชีพ	วิทยาศาสตร์	5	3.94
	บริหารธุรกิจ	35	27.56
	นิติศาสตร์	1	0.79
	อื่นๆ	41	32.28
6. อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	16	12.60
	1 – 3 ปี	32	25.20
	4 – 6 ปี	30	23.62
	7 – 9 ปี	12	9.45
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	37	29.13
7. หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย)	ฝ่ายธุรการขาย/จัดซื้อ	11	8.66
	ฝ่ายบัญชี/การเงิน	14	11.02
	ฝ่ายตรวจสอบ	5	3.94
	ฝ่ายขาย/ส่งเสริมการขาย	37	29.13
	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	5	3.94
	ฝ่ายโรงงาน	55	43.31
8. รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	14.96
	15,000 – 20,000 บาท	43	33.86
	20,001 – 25,000 บาท	23	18.11
	25,001 – 30,000 บาท	11	8.66
	30,001 – 35,000 บาท	15	11.81
	มากกว่า 35,000 บาท	16	12.60

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

1. เพศ จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายมากกว่าหญิง โดยเป็นชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 และเป็นหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 48.03

2. อายุ จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 49.61 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 31 – 41 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.28 ลำดับที่ 3 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.96 โดยอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15 เป็นลำดับสุดท้าย

3. สถานภาพสมรส จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด มากกว่าสถานภาพสมรส โดยเป็นสถานภาพโสด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 63.78 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.22

4. ระดับการศึกษา จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 61.42 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 ลำดับที่ 3 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 ลำดับที่ 4 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.45 โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 เป็นลำดับสุดท้าย

5. สาขาวิชาชีพ จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในสาขาชีพอื่นๆ ซึ่งประกอบไปด้วย สาขาบัญชี ช่างกล และช่างไฟฟ้า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.28 รองลงมาคือ เกษตรกรรม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.92 ลำดับที่ 3 บริหารธุรกิจ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 ลำดับที่ 4 อุตสาหกรรม จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72 ลำดับที่ 5 วิทยาศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 โดยมีสาขาวิชาชีพด้านวิศวกรรมและนิติศาสตร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 เป็นลำดับสุดท้าย

6. อายุการทำงาน จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 รองลงมาคือ มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ลำดับที่ 3 มีอายุงานระหว่าง 4 – 6 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 ลำดับที่ 4 มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 โดยมีอายุงานระหว่าง 7 – 9 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.45 เป็นลำดับสุดท้าย

7. หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย) จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานฝ่ายโรงงาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 43.31 รองลงมาคือ ฝ่ายขาย/ส่งเสริมการขาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 ลำดับที่ 3 ฝ่ายบัญชี/การเงิน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ

11.02 โดยมีฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 เป็นลำดับสุดท้าย

8. รายได้ต่อเดือน จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 33.86 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.11 ลำดับที่ 3 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.96 ลำดับที่ 4 รายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ลำดับที่ 5 รายได้ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 โดยรายได้ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66 เป็นลำดับสุดท้าย



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน 12 ด้าน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำท่าย ความปลอดภัยในการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และนโยบายและการบริหาร

โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| 5 | หมายถึงมากที่สุด |
| 4 | หมายถึงมาก |
| 3 | หมายถึงปานกลาง |
| 2 | หมายถึงน้อย |
| 1 | หมายถึงน้อยที่สุด |

ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงานการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

โดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.08	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ลักษณะการบริหารงาน	n = 127			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็นลักษณะการบริหารงาน	ลำดับ
1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.03	0.56	มาก	1
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.98	0.64	มาก	2
3. ลักษณะของงานที่ทำ	3.87	0.72	มาก	3
4. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.77	0.70	มาก	4
5. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.75	0.70	มาก	5
6. การพัฒนาและฝึกอบรม	3.54	0.65	มาก	10
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.60	0.78	มาก	7
8. การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	3.66	0.65	มาก	6
9. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.44	0.86	มาก	11
10. การเลื่อนตำแหน่ง	3.56	1.01	มาก	9
11. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.77	0.76	มาก	4
12. นโยบายและการบริหาร	3.59	0.71	มาก	8
รวม	3.72	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอ์ติไลเซอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของลักษณะการบริหารงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.56) เป็นลำดับที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 2 ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.72) เป็นลำดับ

ที่ 3 ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.70$) เป็นลำดับที่ 4 ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.70$) เป็นลำดับที่ 5 ด้านการได้รับการยกย่องและนับถือ ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.65$) เป็นลำดับที่ 6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.78$) เป็นลำดับที่ 7 ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.71$) เป็นลำดับที่ 8 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 1.01$) เป็นลำดับที่ 9 ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.65$) เป็นลำดับที่ 10 และลำดับสุดท้ายคือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.86$)



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบดังนี้

5	หมายถึงมากที่สุด
4	หมายถึงมาก
3	หมายถึงปานกลาง
2	หมายถึงน้อย
1	หมายถึงน้อยที่สุด

ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด เป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

โดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00	หมายความว่า	ประสิทธิภาพสูง
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66	หมายความว่า	ประสิทธิภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายความว่า	ประสิทธิภาพต่ำ

โดยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n = 127			
	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	3.88	0.50	สูง	2
2. ด้านปริมาณงาน	3.85	0.66	สูง	4
3. ด้านเวลา	3.87	0.56	สูง	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.04	0.66	สูง	1
รวม	3.93	0.49	สูง	

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66) เป็นลำดับที่ 1 ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.50) เป็นลำดับที่ 2 ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56) เป็นลำดับที่ 3 และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.66) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพงาน	n = 127			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. ผลการทำงานที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน	3.91	0.56	สูง	1
2. ผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า	3.86	0.60	สูง	2
รวม	3.88	0.50	สูง	

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านคุณภาพงานมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า ผลการทำงานที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.56) เป็นลำดับที่ 1 และผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.60) เป็นลำดับที่ 2

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยด้านปริมาณงาน	n = 127			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. ปริมาณงานที่ได้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดไว้	3.83	0.78	สูง	2
2. ผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้	3.87	0.69	สูง	1
รวม	3.85	0.66	สูง	

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านปริมาณงานมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า ผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.69) เป็นลำดับที่ 1 และปริมาณงานที่ได้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.69) เป็นลำดับที่ 2

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านเวลา

ปัจจัยด้านเวลา	n = 127			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. สามารถปฏิบัติงานสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้	3.83	0.63	สูง	2
2. สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.92	0.64	สูง	1
รวม	3.87	0.56	สูง	

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านเวลา มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.64) เป็นลำดับที่ 1 และสามารถปฏิบัติงานสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.63) เป็นลำดับที่ 2

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย

ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย	n = 127			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่าง คุ้มค่าและประหยัด	3.94	0.73	สูง	3
2. การตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่อง ของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.07	0.75	สูง	2
3. หน่วยงานมีการกำหนดแผนในการใช้ ทรัพยากรคุ้มค่าและรัดกุม	4.11	0.77	สูง	1
รวม	4.04	0.66	สูง	

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการกำหนดแผนในการใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.77) เป็นลำดับที่ 1 การตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.75) เป็นลำดับที่ 2 และการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.73) เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด อยู่ในระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายสูงสุด ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
ชาย	66	3.90	0.52	สูง
หญิง	61	3.96	0.45	สูง
รวม	127	3.93	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มเพศชาย เท่ากับ 3.90

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	t	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.102	1	0.102	-0.657	0.513
ภายในกลุ่ม	29.661	125	0.237		
รวม	29.764	126			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีเพศที่ต่างกันไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลสรุปจึงปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
20 – 30 ปี	63	3.82	0.51	สูง
31 – 40 ปี	41	4.07	0.40	สูง
41 – 50 ปี	19	3.88	0.47	สูง
51 – 60 ปี	4	4.45	0.30	สูง
รวม	127	3.93	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ กลุ่มอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 กลุ่มอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 และกลุ่มอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.82

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.704	3	0.901	4.097	0.008**
ภายในกลุ่ม	27.060	123	0.220		
รวม	29.764	126			

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ผลสรุปจึงยอมรับข้อสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
โสด	81	3.90	0.49	สูง
สมรส	46	3.98	0.48	สูง
รวม	127	3.93	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.98 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานภาพโสด เท่ากับ 3.90

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.207	1	0.207	0.877	0.351
ภายในกลุ่ม	29.556	125	0.236		
รวม	29.764	126			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลสรุปจึงปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
มัธยมศึกษาตอนต้น	14	3.99	0.49	สูง
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	12	3.95	0.47	สูง
อนุปริญญา/ปวส	15	3.96	0.44	สูง
ปริญญาตรี	78	3.90	0.51	สูง
สูงกว่าปริญญาตรี	8	4.00	0.38	สูง
รวม	127	3.93	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 กลุ่มอนุปริญญา/ปวส มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 และกลุ่มปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.90

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.204	4	0.051	0.211	0.932
ภายในกลุ่ม	29.560	122	0.242		
รวม	29.764	126			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลสรุปจึงปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสาขาวิชาชีพ

สาขาวิชาชีพ	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
วิศวกรรม	1	3.89	-	สูง
อุตสาหกรรม	6	4.02	0.34	สูง
เกษตรกรรม	38	3.74	0.56	สูง
วิทยาศาสตร์	5	3.87	0.76	สูง
บริหารธุรกิจ	35	3.97	0.40	สูง
นิติศาสตร์	1	4.00	-	สูง
อื่นๆ	41	4.06	0.44	สูง
รวม	127	3.93	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามสาขาวิชาชีพ โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มสาขาวิชาชีพ อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ กลุ่มสาขาอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 กลุ่มสาขานิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 กลุ่มสาขาบริหารธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 กลุ่มสาขาวิศวกรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และกลุ่มสาขาเกษตรกรรม ซึ่งเป็นกลุ่มของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.74

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสาขาวิชาชีพ

ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.221	6	0.370	1.613	0.149
ภายในกลุ่ม	27.543	120	0.230		
รวม	29.764	126			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีสาขาวิชาชีพที่ต่างกันไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลสรุปจึงปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
ต่ำกว่า 1 ปี	16	3.97	0.36	สูง
1 – 3 ปี	32	3.77	0.60	สูง
4 – 6 ปี	30	3.97	0.49	สูง
7 – 9 ปี	12	3.96	0.21	สูง
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	37	4.00	0.47	สูง
รวม	127	3.93	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุงานระหว่าง 4 – 6 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 กลุ่มอายุงานระหว่าง 7 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 และกลุ่มอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.77

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.104	4	0.276	1.175	0.325
ภายในกลุ่ม	28.660	122	0.235		
รวม	29.764	126			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลสรุปจึงปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย)

หน่วยงาน	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
ฝ่ายธุรการขาย/จัดซื้อ	11	3.84	0.42	สูง
ฝ่ายบัญชี/การเงิน	14	3.97	0.52	สูง
ฝ่ายตรวจสอบ	5	4.20	0.18	สูง
ฝ่ายขาย/ส่งเสริมการขาย	37	3.79	0.58	สูง
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	5	3.91	0.29	สูง
ฝ่ายโรงงาน	55	4.00	0.44	สูง
รวม	127	3.93	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เพอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามหน่วยงาน(แผนก/ฝ่าย) โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มฝ่ายตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ กลุ่มฝ่ายโรงงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 กลุ่มฝ่ายบัญชี/การเงิน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 กลุ่มฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 กลุ่มฝ่ายธุรการขาย/จัดซื้อ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 และกลุ่มฝ่ายขาย/ส่งเสริมการขาย ซึ่งเป็นกลุ่มของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.79

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย)

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.444	5	0.289	1.234	0.298
ภายในกลุ่ม	28.320	121	0.234		
รวม	29.764	126			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย) กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย) ที่ต่างกันไม่มีผลทำให้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลสรุปจึงปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	3.98	0.40	สูง
15,000 – 20,000 บาท	43	3.81	0.58	สูง
20,001 – 25,000 บาท	23	3.84	0.47	สูง
25,001 – 30,000 บาท	11	3.88	0.48	สูง
30,001 – 35,000 บาท	15	4.16	0.26	สูง
มากกว่า 35,000 บาท	16	4.11	0.42	สูง
รวม	127	3.93	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มรายได้ ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ กลุ่มรายได้มากกว่า

35,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 กลุ่มรายได้ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 กลุ่มรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 และกลุ่มรายได้ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท/เดือน ซึ่งเป็นกลุ่มของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.81

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.235	5	0.447	1.964	0.089
ภายในกลุ่ม	27.529	121	0.228		
รวม	29.764	126			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.50 ผลสรุปจึงปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จากการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน

ผู้ศึกษาได้มีการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ดังนี้

0.91 ขึ้นไป	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71-0.90	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง
0.31-0.70	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01-0.30	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้น

โดยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ลักษณะการบริหารงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.
1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.502	0.000**
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.540	0.000**
3. ลักษณะของงานที่ทำหาย	0.465	0.000**
4. ความปลอดภัยในการทำงาน	0.385	0.000**
5. เทคโนโลยีที่ทันสมัย	0.457	0.000**
6. การพัฒนาและฝึกอบรม	0.368	0.000**
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.553	0.000**
8. การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	0.351	0.000**
9. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.389	0.000**
10. การเลื่อนตำแหน่ง	0.383	0.000**
11. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.522	0.000**
12. นโยบายและการบริหาร	0.476	0.000**
รวม	0.630	0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlate Analysis) พบว่า ลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วย ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำหาย ความปลอดภัยในการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และนโยบาย

และการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.630$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.553$) และด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ($r = 0.351$) ผลสรุปจึงยอมรับข้อสมมติฐานที่ 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

จากการสอบถามข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสำหรับการปรับปรุงลักษณะการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้วยแบบสอบถามปลายเปิด โดยผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสรุปได้ 8 ประเด็นต่างๆ ดังนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสื่อสารจากผู้บริหารสู่พนักงาน การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นตอนการดำเนินงานและความอิสระในการทำงาน การพัฒนากระบวนการผลิตและการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ การส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา การปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและการทำงาน และการจัดอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสำหรับการปรับปรุงลักษณะการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5	9.80
2. การสื่อสารจากผู้บริหารสู่พนักงาน	2	3.92
3. การรับฟังความคิดเห็น/การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	21	41.18
4. ขั้นตอนการดำเนินงาน/ความอิสระในการทำงาน	3	5.88
5. การพัฒนากระบวนการผลิต/การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้	7	13.73
6. การส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา	2	3.92
7. การปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและการทำงาน	3	5.88
8. การจัดอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	8	15.69
รวม	51	100

จากตารางที่ 4.25 พบว่า จากการสอบถามเกี่ยวกับเนื้อหาสาระข้อเสนอแนะและความคิดเห็นด้วยคำถามปลายเปิด สำหรับการปรับปรุงลักษณะการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมาคือ การจัดอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 15.69 การพัฒนากระบวนการผลิต/การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ คิดเป็นร้อยละ 13.73 เป็นลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 9.80 เป็นลำดับที่ 4 การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน/ความอิสระในการทำงานและการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.88 เป็นลำดับที่ 5 และการปรับปรุงการสื่อสารจากผู้บริหารสู่พนักงานและการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 3.92 เป็นลำดับสุดท้าย

เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นสำหรับปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

จากการสอบถามเนื้อหาสาระข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ด้วยแบบสอบถามปลายเปิด โดยผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสรุปได้ 7 ประเด็นต่างๆ ดังนี้ การปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความรวดเร็วและถูกต้องเพิ่มขึ้น ความปลอดภัยในการทำงาน ความถูกต้องของเอกสารและการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม/การประสานงานและการเคารพซึ่งกันและกัน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือสารสนเทศ พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน และอารมณ์ ทัศนคติ และมุมมองในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. การปรับปรุงด้านระบบงาน ให้มีความรวดเร็วและถูกต้องเพิ่มขึ้น	4	9.09
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	1	2.27
3. ความถูกต้องของเอกสาร/การสื่อสาร	6	13.64
4. การทำงานเป็นทีม/การประสานงาน/การเคารพซึ่งกันและกัน	19	43.18
5. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือระบบสารสนเทศ	5	11.36
6. พัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน	7	15.91
7. อารมณ์ ทัศนคติ และมุมมองในการทำงาน	2	4.55
รวม	44	100

จากตารางที่ 4.26 พบว่า จากการสอบถามเกี่ยวกับเนื้อหาสาระข้อเสนอแนะและความคิดเห็นด้วยคำถามปลายเปิด สำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะให้มีการทำงานเป็นทีม/

การประสานงาน/การเคารพซึ่งกันและกัน มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.18 รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.91 ความถูกต้องของเอกสาร/การสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 13.64 เป็นลำดับที่ 3 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ความรู้ และทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 11.36 เป็นลำดับที่ 4 การปรับปรุงด้านระบบงานให้มีความรวดเร็วและถูกต้องเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 9.09 เป็นลำดับที่ 5 การปรับปรุงอารมณ์ ทัศนคติ และมุมมองในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.55 เป็นลำดับที่ 6 และความปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 2.27 เป็นลำดับสุดท้าย



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยผู้ศึกษาได้ทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการบริหารงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาชีพ อายุการทำงาน หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย) และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยลักษณะการบริหารงาน 12 ด้าน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ทักษะ ความปลอดภัยในการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อน

ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และนโยบายและการบริหาร ซึ่งเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด โดยการวัดระดับประสิทธิภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย บริหาร ซึ่งเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นประโยชน์และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน จำนวน 2 ข้อ

1.2.2 การรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยประสานกับตัวแทนหัวหน้างานเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 127 ฉบับ ในการรวบรวมข้อมูลและรับคืนแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถเก็บคืนมาได้ครบทั้งจำนวน 127 ฉบับ จากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติตามลำดับขั้นตอน โดยจัดระเบียบข้อมูล และลงรหัสเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสถิติของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (IBM SPSS Statistics 20) ประมวลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

- 1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) การวิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน
- 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlate Analysis)

1.3 ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา จากการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำนวน 127 ชุด สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

วทย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66) เป็นลำดับที่ 1 ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.50) เป็นลำดับที่ 2 ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56) เป็นลำดับที่ 3 และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.66) เป็นลำดับสุดท้าย

1.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน

- 1) เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 2) อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 3) สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 4) ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 5) สาขาวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 6) อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 7) หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 8) รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี.เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผลการวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วทย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

พบว่า ลักษณะการบริหารงานได้แก่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำทนาย ความ

ปลอดภัยในการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.630$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาทั้ง 12 ด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.502, 0.540, 0.465, 0.385, 0.457, 0.368, 0.553, 0.351, 0.389, 0.383, 0.522 และ 0.476 ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี.เพอร์ติไลเซอร์ จำกัด ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี.เพอร์ติไลเซอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษา แสงทอง (2552) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1996) จำกัด ระยอง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคคล ตามอายุของพนักงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษา แสงทอง (2552) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1996) จำกัด ระยอง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญเลิศ จันทร์โท (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี

2.3 ความสัมพันธ์ลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า พนักงานบริษัท วาย.วี.พี.เพอร์ติไลเซอร์ จำกัด มีการรับรู้และตระหนักในหน้าที่ของตน และมีความเข้าใจในการบริหารงานของหน่วยงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายการของหน่วยเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษา แสงทอง (2552) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1996) จำกัด ระยอง พบว่า ลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน

ระดับดี เนื่องจาก พนักงานของบริษัทมีความเห็นว่าลักษณะการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ตั้งไว้

2.3.1 ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบริษัทมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้และความสามารถของพนักงาน ส่งผลให้ต่อผลสำเร็จของงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ھرรษา ทองเอม (2550) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอเมริกันสแตนดาร์ดบี แอนด์ เค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้กล่าวว่า งานที่ปฏิบัติงานอยู่ตรงกับความรู้และความสามารถของตน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการ โดยทีมมีการประเมินผลการทำงาน เป็นระยะๆ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งสามารถทราบได้ว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ดังที่ อุษา แสงทอง (2552) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1996) จำกัด ระบุว่า ในการปฏิบัติงานนั้นพนักงานจะต้องเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจะต้องมีส่วนรับรู้ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงานนั้น

2.3.3 ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบริษัทมีการบริหารที่ทำให้เกิดความแปลกใหม่ ไม่ให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย โดยการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงาน บุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานด้วย เปลี่ยนมุมมองหรือความคิด ตลอดจนการพัฒนาและการแสวงหาทักษะความชำนาญเฉพาะด้านนั้นๆ ทำให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

2.3.4 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากในหน่วยงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีรูปแบบและขั้นตอนที่รัดกุม ตลอดจนมีการ

ตรวจสอบการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การการอบรมพนักงานและการเตรียมความพร้อมในการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และเมื่อเกิดอุบัติเหตุเกิดจากการปฏิบัติงาน ต้องมีการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ป้องกันภัยต่างๆ ให้อยู่ในความพร้อมเสมอ

2.3.5 ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากในองค์กรและหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งด้านระบบการสื่อสาร เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดข้อผิดพลาด รวดเร็ว และทันความต้องการ นอกจากนี้ยังช่วยลดต้นทุนด้านแรงงานและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้มากยิ่งขึ้น

2.3.6 ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงาน การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะต่างๆ และการศึกษาต่อเพื่อยกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

2.3.7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่มีค่าครองสูงในปัจจุบัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการให้ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นตามความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยปรับในรูปแบบ เงินโบนัส ค่าล่วงเวลาหรือโอที และการส่งเสริมด้านสวัสดิการต่างๆ ให้มากขึ้น ซึ่งสิ่งที่ได้กล่าวมานี้สามารถใช้เป็นแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลกรหรือพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรและหน่วยงานต่อไป

2.3.8 ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากการให้การยกย่องและยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ถือเป็นกำลังใจและเป็นรางวัลที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติ ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในตัวเอง และส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสำเร็จ ดังที่ เอิร์ชเบิร์ก ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย หรือได้รับความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในตนเอง เพิ่มร่วมงาน และการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.3.9 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า เป็นลำดับสุดท้าย แสดงว่าการบริหารด้านนี้องค์กรยังไม่สามารถทำได้ดีเท่าที่ควร ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุงระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับจัดสรรตำแหน่งงานให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับบุคลากรแต่ละหน่วยงาน การให้โอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถก้าวไปทำงานในตำแหน่งที่สูงกว่า เพื่อให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และเป็นตำแหน่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งอื่นที่สูงกว่า

2.3.10 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่เหมาะสม ชัดเจน เป็นธรรม และอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถเป็นหลัก ไม่ควรอิงอยู่บนระบบอุปถัมภ์มากจนเกินไป เนื่องจากลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความความสามารถในเนื้องานอย่างแท้จริง

2.3.11 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับการปฏิบัติงานนั้น ความมั่นคงในหน้าที่การงานถือเป็นหลักประกันที่องค์กรหรือบริษัท ต้องให้ความเชื่อมั่นว่าสามารถให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนครบสัญญาจ้างที่ตกลงไว้กับพนักงาน โดยการบริหารจัดการองค์กรและหน่วยงานให้ความเป็นเสถียรภาพในทุกๆ ด้าน ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ھرรษา ทองเอม (2550) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอเมริกันสแตนดาร์ดบี แอนด์ เค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

2.3.12 นโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดนโยบายในการบริการ กฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรมีความเหมาะสมและชัดเจน สามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การกำหนดนโยบายต่างๆ ผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานหรือที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายดังกล่าว ได้มีสิทธิในการรับรู้ การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้

เพื่อให้นโยบายการบริหารที่ตรงกับความต้องการของพนักงานและองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 การนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด ถึงแม้จะอยู่ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามทางบริษัทฯ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนา ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เฉพาะด้าน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ในขั้นตอนการผลิตและปฏิบัติงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้บริษัทฯ ควรมีการรับฟังความคิดเห็น และการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน การส่งเสริมการจัดอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนากระบวนการผลิต และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของพนักงาน และลดข้อผิดพลาดของงาน การปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน ความอิสระในการทำงาน และการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร และการทำงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และเป็นการธำรงรักษานุเคราะห์ให้อยู่กับองค์กร

3.1.2 คุณลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าคุณลักษณะบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 51 – 61 ปี มากที่สุด เนื่องจากพนักงานที่มีช่วงอายุดังกล่าว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ นอกจากนี้บริษัทควรส่งเสริมและปรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานในช่วงอายุต่างๆ ให้มีระดับประสิทธิภาพในระดับที่ใกล้เคียงกันต่อไป

3.1.3 ลักษณะการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันทุกตัวแปร แต่จากตารางที่ 4.2 จะเห็นว่า 3 ลำดับสุดท้าย คือ การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาและฝึกอบรม และ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น

บริษัทฯควรตระหนักและให้ความสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาการบริหารงานด้านต่างๆ เหล่านี้มากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาถึงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างบริษัทในเครือ หรือกลุ่มบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ว่าบริษัทใดมีประสิทธิภาพมากกว่า

3.2.2 ควรศึกษาถึงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างฝ่ายต่างๆ ขององค์กรเดียวกัน ว่าฝ่ายใดมีประสิทธิภาพมากกว่า

3.2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบในการลาออกของพนักงาน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. (2545). *คัมภีร์หัวบริหารยอดบริหาร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น).
- กันตยา เพิ่มมผล. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จิตติมา อัครธิติงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนรหัส 3562404 วิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปี การศึกษา 2556. สืบค้นจาก <http://gallery.aru.ac.th/~manage/hr/pdf/EfficiencyDevelopment.pdf>
- เจษฎา นิลโสภา. (2552). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนผลิต บริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว และคณะ. (2544). *หลักการเพิ่มผลผลิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์. (2550). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทิพวรรณ ศิริสมภพ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในสายกิจการสาขา 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธีระพัฒน์ สาระอาภรณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญเลิศ จันท์โท. (2550). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ภาวิณี เปาทอง. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเอสจี (ประเทศไทย) จำกัด* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุค
 พับลิเคชั่น.
- รัตพร เต้จ๊ะ. (2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ลักษณะชัย ชนะวังน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ลีไวย์ ชุมกลม. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด แอสตันคาร์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิศร. (2550). *กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้ (Tangible HR Strategy)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศ.ศ.ท.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไอแซกซ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชช การพิมพ์.
- สรศักดิ์ สติธิตาวรทรัพย์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมบำรุง โครงการรถไฟฟ้าฟ้ามหานครของบริษัทซีเมนส์ จำกัด* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- หรรษา ทองेम. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อเมริกันสแตนดาร์ด บี แอนด์ เค(ประเทศไทย) จำกัด* (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- อรนุช ศรีสุรางค์. (2546). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร บริษัท สยามอสาฮี เทคโนโลยี จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- อุษา แสงทอง. (2552). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามสตาร์ช (1996) จำกัด จังหวัดระยอง* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. New Jersey: Prentice-Hall



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|---------------------|--|
| 1. ชื่อ | นางสาว อมรรัตน์ คมสัน |
| วุฒิการศึกษา | บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร |
| 2. ชื่อ | นาย ฐานันต์ จันทวงศ์ |
| วุฒิการศึกษา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด |
| 3. ชื่อ | นางสาว ครุณี จันทรวงศ์ |
| วุฒิการศึกษา | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด |
| ตำแหน่ง | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ |

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามในการศึกษา

เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ประสงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ กรุณาตอบแบบสอบถามแต่ละข้อด้วยตัวของท่านเอง ตามสภาพความเป็นจริงและไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษาจะถือว่าคำตอบ หรือข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับ และจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

3. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของลักษณะการบริหารงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อตอบแบบสอบถาม

นางสาว ปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์

นักศึกษาศาखाวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามกับความเป็นจริง)

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. 20 – 30 ปี 3. 31 – 40 ปี
 4. 41 – 50 ปี 5. 51 – 60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส 2. หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนต้น 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช 3. อนุปริญญา/ปวส
 4.ปริญญาตรี 5. สูงกว่าปริญญาตรี

5. สาขาวิชาชีพ

1. วิศวกรรม 2. อุตสาหกรรม 3. เกษตรกรรม
 4. วิทยาศาสตร์ 5. บริหารธุรกิจ 6. นิติศาสตร์
 7. ศึกษาาสตร์ 8. สื่อสารมวลชน 9. อื่นๆ(ระบุ).....

6. อายุการทำงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 – 3 ปี 3. 4 – 6 ปี
 4. 7 – 9 ปี 5. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7. หน่วยงาน (แผนก/ฝ่าย)

1. ฝ่ายธุรการขาย/จัดซื้อ 2. ฝ่ายบัญชี/การเงิน 3. ฝ่ายตรวจสอบ
 4. ฝ่ายขาย/ส่งเสริมการขาย 5. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 6. ฝ่ายโรงงาน

8. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 – 20,000 บาท 3. 20,001 – 25,000 บาท
 4. 25,001 – 30,000 บาท 5. 30,001 – 35,000 บาท 6. มากกว่า 35,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเลือกข้อที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ลักษณะการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
- ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
9. ท่านมีความเชื่อมั่นว่างานที่ท่านสามารถสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
10. ผลงานของท่านที่ได้มีคุณภาพ และเสร็จตามกำหนด					
11. ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
- การมีส่วนร่วมในการทำงาน					
12. ท่านมีส่วนร่วมและบทบาทสำคัญในการทำงานเป็นทีม					
13. ท่านมีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่หน่วยงานจัดอย่างต่อเนื่อง					
14. ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมาย					
- ลักษณะของงานที่ทำทนาย					
15. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนายความสามารถและน่าสนใจ					
16. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถ เฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน					
- ความปลอดภัยในการทำงาน					
17. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย จากอุบัติเหตุต่าง ๆ อันจะเกิดแก่ร่างกายชีวิตหรือทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน					
18. หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน					
19. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่เสมอ					
- เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
20. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความทันสมัย					
21. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
22. หน่วยงานของท่านได้จัดซื้อ จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ					
- การพัฒนาและฝึกอบรม					
23. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ลักษณะการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24. การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
25. ท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
26. ท่านได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
27. ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
28. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานมอบให้					
- การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ					
29. คำชมที่ได้รับทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
30. เพื่อนร่วมงานเคารพซึ่งกันและกัน และรับฟังความคิดเห็นของท่านในการทำงาน					
- โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
31. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานของท่านอย่างเหมาะสม					
32. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ วิชาชีพ คอ อบรม คุณาน และสัมมนา เป็นต้น					
33. ในตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น					
- การเลื่อนตำแหน่ง					
34. หน่วยงานของท่านมีระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่โปร่งใสและเป็นธรรม					
35. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม					
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
36. ท่านคิดว่าหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
37. ท่านตั้งใจจะทำงานในบริษัทนี้ไม่เปลี่ยนงานไปบริษัทอื่น					
38. ท่านคิดว่าหน่วยงานจะจ้างท่านครบตามข้อตกลงสัญญาจ้างหรือจนเกษียณอายุ					
- นโยบายและการบริหาร					
39. หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารที่ดี และมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง					
40. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด

คำชี้แจง โปรดเลือกข้อที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
- ด้านคุณภาพงาน					
41. ผลการทำงานของท่านมีความถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน					
42. ผลงานของท่านก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า					
- ด้านปริมาณงาน					
43. ปริมาณงานของท่านที่ได้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดไว้					
44. ผลงานของท่านที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้					
- ด้านเวลา					
45. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้					
46. ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น					
- ด้านค่าใช้จ่าย					
47. ท่านใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด					
48. ท่านตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
49. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนในการใช้ทรัพยากรคุ้มค่าและรัดกุม					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

1. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงลักษณะการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด ด้านใดบ้าง อย่างไร

.....

2. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด ด้านใดบ้าง อย่างไร

.....

@@@@@ ขอขอบคุณค่ะ @@@@@@

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	26 มีนาคม 2528
สถานที่เกิด	เขตดอนเมือง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สถานที่ทำงาน	บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ติไลเซอร์ จำกัด
ตำแหน่ง	พนักงานแผนกจัดซื้อ ฝ่ายธุรการ

