

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

Factors Affecting Performance Efficiency among Employees
in Machine Installed Production Line, Songkhla

อัครเดช ไม้จันทร์¹
นุจรีย์ แซ่จิ๋ว²

Arkkaradate Maichan
Nutjaree Saejiw

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-Test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

² ดร. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคือคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.40 ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 94.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร

Abstract

This research purposes are 1) the working factors affecting performance, 2) level of performance efficiency, 3) the difference in performance efficiency by personal factors and 4) the relationship between working factors and performance efficiency. The study was conducted in machine installation industrial workers at Songkhla province. Samples of 110 peoples were recruited by stratified simple random sampling. Data were analyzed by applying frequency, percentage, standard deviation, t- test, the one-way ANOVA , Scheffe's test and multiple regression analysis.

The results were as follows,

1. The demographic data of the samples showed most workers were male, aged 31 - 35 years, married, with a bachelor's degree, operations level positions, the average income per month 10,000 - 15,000 baht and numbers of working year was less than five years old.

2. All five aspects of orking factors that affect performance were at high level. The work environment aspect was at highest level. While, four aspects including knowledge and understanding of the work; stability and progress in work; morale at work and personal relationships in the workplace were at high level.

3. Performance efficiency was found that all aspects were at high level. When considering each aspect, it was found that the pace of work, workers quality and production volumes were at high level.

4. The personal factor in term of work position was found to be significantly related to performance efficiency at the 0.05 level. In contrast, gender, age, status, educational level, the average monthly income and age had no significant relationship with performance efficiency.

5. The relationship between the factors that affect performance and operational efficiency in its operations by value, the performance of prognosis R2 equal. 054 said that the possibility of the assumption that the factors. a powerful influence on the performance of the five areas relating to the efficiency of the operation. The percentage. 5.40 The remaining 99.46 per cent is due to the influence of other variables. The working factor in term of stability and progress in work were associated with the performance efficiency significantly (0.05).

Keywords : Performance Efficiency, Machine Installation

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนขององค์กรที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน การใช้ระบบประกันคุณภาพ และผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้สวัสดิการและผลตอบแทน ที่ได้รับน้อยลง ปัญหาดังกล่าวนี้นี้ หากไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้อง จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่ต้องการ อาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัญหาทั้งหลายไม่ว่าจะยุ่งยากมากน้อยเพียงใด สามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยทรัพยากรบุคคล ที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร ดังนั้น องค์กรสมัยใหม่ที่มีความพร้อมจึงจะมุ่งพัฒนาหน่วยงาน และทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งความรู้สึที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย จึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง องค์ประกอบของการบริหารขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

ในการทำงาน หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ได้แก่ ความต้องการทางใจ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงาน (สมคิด บางโม, 2545 : 41) และองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจในการปฏิบัติงาน ทักษะคติ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติเมื่องานนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจ จึงทำให้เกิดความต้องการปฏิบัติงาน และเต็มใจใช้เวลา แรงกาย ความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน

สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร จึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ดังนั้น หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหาย และทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้นๆ ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใด เห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือตามเวลา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 : 142) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552 : 166) หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Needs) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พึงพอใจ บางครั้งถึงขั้นนัดหยุดงานประท้วง แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉยๆ ให้มากกว่านี้ไม่ให้เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะที่เดียวกันหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองทำงาน

รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้สีกเหน็ดเหนื่อย บังคับที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจ ในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ดำเนินธุรกิจ วิศวกรรมบริการทำหน้าที่ย่อแบบ ผลิต ติดตั้งและให้บริการบำรุงรักษา เครื่องจักรให้แก่ โรงงานต่าง ๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ดำเนินกิจการทางด้านการออกแบบ ผลิต ติดตั้ง ชิ้นส่วน อุปกรณ์ อะไหล่ เครื่องจักรอุตสาหกรรม และชิ้นส่วนประกอบการผลิต (Assembly Line) ตามแบบวิศวกรรม รวมถึงการบริการด้านการซ่อมบำรุง และบำรุงรักษา เครื่องจักร ทั้งทางด้านเครื่องกล และไฟฟ้า การให้บริการด้านการสอบเทียบ เครื่องมือวัดอุตสาหกรรม (Calibration) และการบริการระบบสารสนเทศ ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเหล่านี้ ประกอบด้วย บริษัท สิริณเอ็นจิเนียริง จำกัด บริษัท เบสท์เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ห้างหุ้นส่วน จำกัด เจริญเมคเกอร์ และห้างหุ้นส่วนจำกัดชาติชาย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ การที่องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีผลกำไรที่สูงตามไปด้วย ฉะนั้น ผลการปฏิบัติงานหรือการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจ ให้กับลูกค้าหรือบรรลุดูหม่งหมาย เป้าหมายตามที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจาก คุณภาพ ของงานต้องมีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐาน และค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหารให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด สิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วย ปัจจัยหลายๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งหากองค์กรใดให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ก็จะทำให้ องค์กรนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กันตยา เพิ่มผล, 2547 : 38) การดำเนินงานขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพราะ “คน” มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการดำเนินงาน ขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้ การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากเท่านั้น และในการปฏิบัติงานด้วยดี หรือไม่ดีนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน

(อุทัย กนกวุฒิพงศ์, 2547 : 22) ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นปัญหา ที่ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ต้องคิดหาวิธีสร้างแรงผลักดันที่ไปกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร เกิดพลังและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในสิ่งที่องค์กรต้องการอย่างเต็มที่ และ เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจอย่าง หนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง และสามารถสร้างความเจริญเติบโตแก่บริษัทพร้อมทั้งรองรับ แผนการผลิตได้อย่างยั่งยืนก็คือ การทำให้คนในองค์กรทำงานด้วยความสุขและมีประสิทธิภาพ และสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็มาจากเหตุปัจจัยต่างๆ นั้นเอง ซึ่งในขณะนี้บริษัทประสบปัญหา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือมีการกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนแต่ไม่สามารถทำให้ถึงเป้าหมายได้ เนื่องจากมีความล่าช้าในการผลิต การซ่อม หรือการปรับแต่งเครื่องจักรที่ยังไม่ลงตัว ความไม่สัมพันธ์ของเครื่องจักรอัตโนมัติ กับพนักงานที่ทำงานแบบ Manual หรือแม้กระทั่งจากความสามารถของพนักงานเก่ากับ พนักงานใหม่ในการส่งมอบงานต่อกัน รวมถึงการออกแบบสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และขาดมาตรฐานในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพของงาน ที่ออกมาไม่มีความสม่ำเสมอ หรือต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา เพื่อต้องการทราบว่า พนักงานมีคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีต่อผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร รวมไปถึงวิธีการที่เหมาะสม ที่จะนำไป พัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขให้บริษัท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่า ปัจจุบัน และการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทอื่นๆ สามารถ นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

2. เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา นำผลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อทราบถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการและความต้องการของพนักงาน

4. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

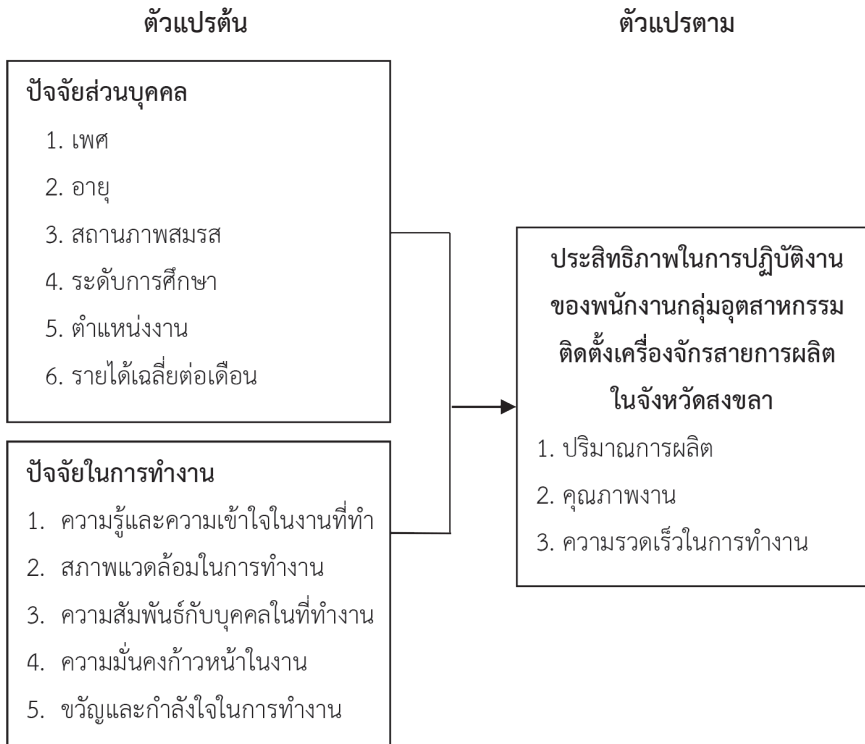
1. ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552 : 166) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความเร็วในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จำนวน 150 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 125 อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2552 : 79) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 109 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงาน และปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ได้แก่ ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความเร็วในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548 : 56) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่า กับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) กระบวนการบริหาร (Process) และในแง่ของผลลัพธ์ (Output)

นาตภา ไทยธวัช (2550 : 55) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริมาณการผลิต ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน ซึ่งพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลิตชิ้นงานออกมามีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กรและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก

สมใจ ลักษณะ (2546 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึง บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ การจัดหาปัจจัยทรัพยากร และมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดี

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552 : 166) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 2 ประการ คือปัจจัยจูงใจ หรือตัวกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยแวดล้อม หรือการบำรุงรักษา (Hygiene) ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป แต่ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ทำ จรยพร สุรัตน์ชัยการ (2550 : 99) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำหมายถึง การที่พนักงานสามารถให้คำแนะนำ สอนงาน ที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ได้ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม มีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงานมีผลงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโอล์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความรู้ และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิริอร วิชชาวุธ (2548 : 139) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และพรนพ พุกกะพันธ์ (2549 : 236) ได้ให้ความหมายว่า สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากมีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลัก จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มิ่งงานวิจัยของ ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโอล์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน เสนาะ ดิยาวี (2546 : 293) กล่าวว่าภายในองค์กรผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพนักงานระดับล่าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวในการบริหารงาน มิ่งงานวิจัยของ ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโอล์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีความคิดเห็น ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ประสิทธิ์ชัย พิภักติ (2552 : 46) ได้กล่าวว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสมทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความต้องการ

อยากจะทำงาน งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้รู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ มีผลงานวิจัยของ ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโอล์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นปัจจัย ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2549 : 184) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดความเชื่อมั่นและสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะ ทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีงานวิจัยของ บุญเชิด ชื่นฤดี (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ต้องคำนึงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้และเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในทีมงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

หากทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ก็สามารถนำไปปรับปรุง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ความต้องการของพนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552 : 75)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของ ลิเคิร์ท และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552 : 75)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี เสนอไปยังผู้จัดการกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย บริษัท สิริิน เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด บริษัท เบสท์เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจริญเมคเกอร์ และห้างหุ้นส่วนจำกัดชาติชาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม 1 เดือน ในเดือนเมษายน 2558
3. ขอความร่วมมือจากกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจริญเมคเกอร์ และห้างหุ้นส่วนจำกัดชาติชาย เป็นผู้รวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยไปรับด้วยตนเอง
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และดำเนินการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) วิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน และวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) วิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบริษัทมีการจัดพื้นที่การทำงานที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน มีเครื่องมือช่างอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ส่วนด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานของงาน และกฎระเบียบของบริษัท พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานบางส่วน ยังไม่ได้รับความยุติธรรมที่เท่าเทียมกันตามกฎระเบียบของบริษัท ทั้งยังไม่สามารถขอค่าปรึกษาเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชาได้

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณการผลิต พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานทันเวลาตามปริมาณการผลิตที่วางไว้ คุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้าและถูกต้องตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความเร็วในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทมีการบริหารจัดการงานและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตัวพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณการผลิตแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

ปริญญตรีสามารถผลิตชิ้นงานออกมามีจำนวนตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ จำแนกตามตำแหน่งงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณการผลิตแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด

4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	p-value
	B	SE.	Beta	
(Constant)	3.975	.747		.000*
ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ (X_1)	.020	.080	.024	.803
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)	-.068	.102	-.065	.504
ความสัมพันธ์กับบุคคลในทีมงาน (X_3)	-.021	.026	-.079	.417
ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (X_4)	.172	.086	-.194	.048*
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_5)	-0.28	.082	-.033	.730

$R = .223$ $R^2 = .054$ Adj. $R^2 = .009$ S.E. = .22117 F= 1.197

p-value = .000

*p-value < .05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.40 ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 94.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิในการทำงานที่เหมาะสม มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมาคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเห็นด้วยในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบริษัท มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี

1.1 ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ บริษัทได้มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน กฎระเบียบข้อกำหนดให้พนักงานทราบก่อนปฏิบัติงานจริง ทำให้พนักงานมีความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่ แต่บางครั้งเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน พนักงานจะไม่สามารถรับผิดชอบงานโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง จึงต้องให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงานเข้ามาช่วยแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกุลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินโดเลียร์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ปัจจัยด้านความรู้และเข้าใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่ เข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ มีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัยประจำบริษัทโดยตรง เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องสุขา ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวนการออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้น แต่บางครั้งอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลथा พิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายอียจะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจ และมีความสุขในการทำงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด พนักงานได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร แต่บางครั้งพนักงานก็ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทฯ เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่นต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร

1.4 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลथा พิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน

1.5 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจะเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณการผลิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุตินาส ขนะจิตต์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานคือองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐานและองค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อ

เวลาอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านปริมาณการผลิต คือชิ้นงานที่ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามท้องครต้องการ และด้านความรวดเร็วในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลาที่ลูกค้าต้องการ

2.1 ด้านปริมาณการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่พอดีไม่มากเกินไป พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามท้องครต้องการและมีมาตรฐานตามที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียนมารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน of พนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า บริษัทฯ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี

2.2 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก บริษัทมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน พนักงานทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุตินาส ชนะจิตต์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน of พนักงานบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน คือองค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐานและองค์การมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลาอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทฯ ได้มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร ตลอดจนวางระบบการทำงานไว้เป็นอย่างดี ทำให้การควบคุมการทำงานมีมาตรฐาน

2.3 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก พนักงานไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน เพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภวัฒน์ นิธิกุลธนโรจน์ (2552) ได้ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เเลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบริษัทฯ มีกฎระเบียบในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือระดับผู้จัดการฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายในปริมาณที่กำหนดและมีมาตรฐาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซียเนมารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตแตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันตำแหน่งปฏิบัติการจะทำหน้าที่ปฏิบัติ ส่วนผู้จัดการฝ่ายจะต้องมีหน้าที่วางแผน กำหนดนโยบายการทำงาน ทำให้มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R2 เท่ากับ .054 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้อยู่ที่ 5.40 ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย มีปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 94.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุตินาส ขนะจิตต์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูง ($r = .639$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าอาจมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ด้านค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านลักษณะของงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการศึกษาที่ พบว่า ความเข้าใจในงานที่ทำ พนักงานมีความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำ มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงาน ในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่เป็นสิ่งที่ดี แต่ควรปรับปรุงลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ให้พนักงานสามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง เช่น หากเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ควรให้พนักงานศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ เมื่อพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้แล้วพนักงานจะมีความมั่นใจและเป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานในการทำงานที่ยากขึ้น อีกระดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ บริษัทมีเจ้าหน้าที่

ดูแลด้านความปลอดภัยประจำบริษัทโดยตรง เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องสุขา ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวนการออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรปรับปรุงเรื่องอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน ควรจัดหาที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน เช่น มีห้องนั่งเล่น ห้องสมุด ห้องฟังเพลงดูทีวี เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับพนักงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พนักงานได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารเสมอในเวลาที่มีปัญหาได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทฯ เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน เป็นสิ่งที่ดี ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ แต่ควรให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น จัดงานปีใหม่ งานกีฬา ประมวลร้องเพลง เป็นการกระชับความสัมพันธ์ของพนักงาน

4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริม ให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่ดี ควรเพิ่มความก้าวหน้าในงาน เช่น จัดสอบปรับขึ้นตำแหน่งงานประจำปี เพิ่มโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ

5. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ แต่ควรมีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น จัดหาที่พักหรือจ่ายค่าที่พักให้พนักงาน มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าเดินทางปฏิบัติงานนอกสถานที่ ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการศึกษาบุตร ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และสถานะเศรษฐกิจ เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับความยุติธรรมในองค์กร ด้านการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ซึ่งหากพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ของพนักงานแล้วสามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดที่ใช้ครั้งนี้ ไปใช้ใหม่ โดยมีการเปลี่ยนตัวแปรต้นและคำถามการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานะเศรษฐกิจ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของบริษัท

3. การศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับใช้หรือปรับปรุงข้อปฏิบัติให้กับพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2547). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา.
- คมกริช เสาวจิตร. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จรรยพร สุรัตน์ชัยการ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด**. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตินาส ขนะจิตต์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. กรุงเทพฯ : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.

- นาตภา ไทยธวัช. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท กระเจกพิเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเชิด ชื่นฤดี. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ประสิทธิ์ชัย พิภักดี. (2552). **ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเน็ตคิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **การบริหารทางวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2549). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation)**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- มลทา พิทักษ์. (2554). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ยุทธ ไกรยวรรณ. (2552). **การวิจัยเพื่อการบริหารงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2549). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโวลร์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมคิด บางโม. (2545). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2547). **องค์กรและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

- สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาชีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียนมารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สิริอร วิชาวุธ. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2545). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย กนกวุฒิพงศ์. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตยานนาวากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.