

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด

THE EFFICIENCY IMPROVEMENT GUIDELINE OF PRODUCTION EMPLOYEES
AT G COMPANY LIMITED

ณัฐภสิทธิ์ ทองใบ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nutphasit Thongbai

Email: nutphasit@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng
University, Thailand.

Corresponding Author

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1)เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด
2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
ผลิตบริษัท G จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการบริษัท G จำกัด จำนวน 180 คน
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน
คิดเป็นร้อยละ 54.4 ที่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษา
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส/

อยู่ด้วยกัน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และค่า S.D. เท่ากับ 0.223 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่า S.D. เท่ากับ 0.292 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน,แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน,ปัจจัยส่วนบุคคล, บริษัท G จำกัด

ABSTRACT

The purposes of present research were to study 1) The personal factors of production employees at G company limited. 2) Performance efficiency and guidelines for improving efficiency of production employees at G Company Limited.

The sample group was 180 people of Production Staff at G Company. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results were as follows,

1. This research finds that most of the questionnaire respondents are female, 31-40 years old, married, have a bachelor's degree or equivalent, and have 11 or more years of work experience.

2. Performance efficiency was found that all aspects were at high level. When considering each aspect, it was found that limited resource use for efficiency were at high level.

3. Guidelines for improving efficiency of production employees at G Company Limited was found that all aspects were at high level. When considering each aspect, it was found that production volumes were at high level.

Keywords: Performance Efficiency, Guidelines for improving efficiency, Personal factors, G Company Limited

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมมีการลดจำนวนพนักงานลง เนื่องด้วยปัจจัยหลากหลาย เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร, การใช้หุ่นยนต์มาทำงานแทนพนักงาน(สำนักข่าวอีไฟแนนซ์ไทย, 2563) ต้นเหตุส่วนหนึ่งคือการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพของพนักงานจนเกิดเป็นของเสียส่งผลให้ต้นทุนในการผลิตขององค์กรสูงขึ้น ทั้งนี้หากองค์กรไม่ดำเนินการแก้ไขเร่งด่วน และใช้วิธีการที่ถูกต้อง ในระยะยาวจะมีผลกระทบในด้านความสำเร็จ กล่าวคือเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้จะไม่บรรลุประสิทธิภาพ

สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเช่นกัน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็อาจจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งาน เกิดความเสียหาย และทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากร ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้นๆ หากหน่วยงานใด เห็นความสำคัญ ของประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึก กระตือรือร้นในการทำงานนั้น สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560 อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2557)

บริษัท G จำกัด เป็นบริษัทเอกชนที่ผลิตเครื่องสำอางและอาหารเสริมสุขภาพ ทางบริษัทฯมีนโยบาย ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาชิ้นงานที่ผลิต ไม่ได้คุณภาพ และเกิดของเสียในสายการผลิต ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด จำนวน 327 คน โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ 180 คน

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ผู้วิจัยได้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดกรอบแนวคิดประเด็นปัญหาการวิจัย และมีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง นิยามตัวแปร เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม และการสร้างแบบสอบถามให้มีการครอบคลุมตัวแปร เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องแม่นยำ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานรวมถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วนำความรู้ แนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อคำถามมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และมีการนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ทั้งนี้มีการทดสอบความเชื่อมั่น และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยโปรแกรมประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ร้อยละ และความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา และอายุงาน
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด จำนวน 180 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	82	45.6
หญิง	98	54.4
2. อายุ		
20ปีหรือต่ำกว่า	0	0
21-30ปี	48	26.7
31-40ปี	105	58.3
41-50ปี	27	15
51ปีขึ้นไป	0	0
3. สถานภาพ		
โสด	64	35.6
สมรส/อยู่ด้วยกัน	92	51.1
หม้าย/อยู่ร้าง/แยกกันอยู่	24	13.3
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	12.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	153	85
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.2
5. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	0	0
1-5 ปี	15	8.3
6-10 ปี	43	23.9
11 ปีขึ้นไป	122	67.8
รวม	180	100

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 ที่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายและการวางแผน	4.31	0.388	มาก
2. ความสำเร็จของงาน	4.10	0.300	มาก
3. การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด	4.41	0.392	มาก
เฉลี่ยรวม	4.28	0.223	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และค่า S.D. เท่ากับ 0.223 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผน (รายชื่อ)

นโยบายและการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การบริหารงานผู้บริหาร มีการจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาว	4.44	0.498	มาก
2. บริษัทมีการกำหนดวัตถุประสงค์, อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละส่วนงาน	4.44	0.498	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาในส่วนงานควร มีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการวางแผน	4.18	0.388	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยดูจากการปฏิบัติงานจริง	4.18	0.388	มาก
เฉลี่ยรวม	4.31	0.388	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และค่า S.D. เท่ากับ 0.388 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า การบริหารงานผู้บริหารมีการจัดทำแผนระยะสั้น/

ระยะยาว และบริษัทมีการกำหนดวัตถุประสงค์, อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน (รายชื่อ)

ความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถปฏิบัติงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.388	มาก
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างดี	4.18	0.388	มาก
3. การตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ	4.14	0.352	มาก
4. งานที่ทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	3.90	0.301	มาก
เฉลี่ยรวม	4.10	0.295	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่า S.D. เท่ากับ 0.295 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างดีเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด(รายชื่อ)

การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ต้องช่วยกันปกป้องสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการสถานที่ทำงานของบริษัท	4.57	0.496	มากที่สุด

การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ต้องช่วยกันลดปริมาณขยะและของเสีย ตลอดจนนำผลิตภัณฑ์หรือวัสดุที่ทิ้งแล้วแต่ยังมีประโยชน์ นำกลับมาใช้ใหม่	4.57	0.496	มากที่สุด
3. ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ต้องอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า โดยบริษัทกำหนดข้อปฏิบัติในการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำโดยใช้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด	4.26	0.440	มาก
4. บริษัทมีการเผยแพร่นโยบายและให้ความรู้กับผู้บริหารและพนักงาน โดยมีการประกาศนโยบายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้พนักงานได้ทราบทั่วกันผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานร่วมมือปฏิบัติอย่างจริงจัง	4.27	0.446	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.393	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และค่า S.D. เท่ากับ 0.393 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ต้องช่วยกันปกป้องสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการสถานที่ทำงานของบริษัท และต้องช่วยกันลดปริมาณขยะ/ของเสีย ตลอดจนนำผลิตภัณฑ์หรือวัสดุที่ทิ้งแล้วแต่ยังมีประโยชน์ นำกลับมาใช้ใหม่เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยภาพรวม

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิต	4.42	0.408	มาก
2. คุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	4.15	0.370	มาก
3. ความรวดเร็วในการทำงาน	3.94	0.49	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	0.292	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่า S.D. เท่ากับ 0.292 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิต(รายชื่อ)

ปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.57	0.496	มากที่สุด

ปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ทำการเปรียบเทียบปริมาณงานที่คาดว่าจะได้รับผิดชอบในเวลาที่เหมาะสม	4.57	0.496	มากที่สุด
3. สามารถทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทันตามกำหนดเวลา	4.26	0.440	มาก
4. สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปริมาณงานได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายเอาไว้	4.26	0.440	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.408	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และค่า S.D. เท่ากับ 0.408 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและทำการเปรียบเทียบปริมาณงานที่คาดว่าจะได้รับผิดชอบในเวลาที่เหมาะสม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับ คุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด(รายข้อ)

คุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.82	0.388	มาก

คุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาในภายหลัง และมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย	4.26	0.440	มาก
3. ได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.26	0.440	มาก
4. ควบคุมคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.26	0.440	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.370	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับคุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และค่า S.D. เท่ากับ 0.370 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาในภายหลัง และมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย อีกทั้งได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายให้ปฏิบัติ/ควบคุมคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับ ความรวดเร็วในการทำงาน(รายข้อ)

ความรวดเร็วในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.81	0.388	มาก
2. มีความถูกต้อง ครบถ้วนรวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	3.93	0.744	มาก
3. ไม่ทำให้อັงค์กรเสียเวลาในการทำงาน เพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา	3.97	0.720	มาก

ความรวดเร็วในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	4.06	0.613	มาก
เฉลี่ยรวม	3.94	0.489	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และค่า S.D. เท่ากับ 0.489 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

สรุป

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 ที่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด

2.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และค่า S.D. เท่ากับ 0.223 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

2.2 พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และค่า S.D. เท่ากับ 0.388 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานผู้บริหารมีการจัดทำแผนระยะสั้น/ระยะยาว และบริษัทมีการกำหนดวัตถุประสงค์, อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

2.3 พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่า S.D. เท่ากับ 0.295

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างปฏิบัติงาน ได้อย่างดีเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

2.4 พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และค่า S.D. เท่ากับ 0.393 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ต้องช่วยกันปกป้องสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการสถานที่ทำงานของบริษัท และต้องช่วยกันลดปริมาณขยะ/ของเสีย ตลอดจนนำผลิตภัณฑ์หรือวัสดุที่ทิ้งแล้วแต่ยังมีประโยชน์ นำกลับมาใช้ใหม่เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57

2.5 พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่า S.D. เท่ากับ 0.292 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณการผลิตเป็นไปตาม แผนการผลิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

2.6 พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และค่า S.D. เท่ากับ 0.408 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและทำการเปรียบเทียบปริมาณงานที่คาดว่าจะได้รับผิดชอบใน เวลาที่ควรจะเป็น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57

2.7 พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับคุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และค่า S.D. เท่ากับ 0.370 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาในภายหลัง และมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย อีกทั้งได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายให้ปฏิบัติ/ควบคุมคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2.8 พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท G จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับความรวดเร็วในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และค่า S.D. เท่ากับ 0.489 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานได้ตาม ระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ในงานวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท G จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31-40ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอายุงาน 11ปีขึ้นไป กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีอายุมาก (31-40ปี) ระดับปริญญาตรี อายุงานสูง มีความอดทนสูง งาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำมากกว่าคนที่มีความประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ เข้มเฟื่อน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต แตกต่างกัน

2.จากการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.41 รองลงมาคือนโยบายการวางแผนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.31 และความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.10 กล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานนั้นผู้บริหารควรใช้ความสามารถในการกระทำการต่างๆเช่นกำหนด/สื่อสารนโยบายวางแผนงานที่ชัดเจน ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารในจำนวนน้อยแต่ได้ผลลัพธ์ที่มากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิยะดา ประเสริฐ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ แรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้างในอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านการวางแผนงาน ด้านผลผลิต และด้านกระบวนการทำงานความสำเร็จของงาน

3.จากการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตพบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือปริมาณการผลิตเป็นไปตามแผนการผลิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือคุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และความรวดเร็วในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94กล่าวได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นอกเหนือจากวิธีการแล้ว ทักษะคนมีผลต่อการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานกล่าวคือหากพนักงานมีทักษะดีเชิงบวก ผลลัพธ์ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงานก็ย่อมดีเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยบุตร มิ่งประเสริฐ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท คุราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท G จำกัด คือ จากผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ทางหัวหน้าควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบของการฝึกอบรม การสอนงาน (OJT) หรือการส่ง ไปดูงานที่บริษัทที่มีรูปแบบการผลิตที่คล้ายกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะให้กับพนักงาน และจะทำให้พนักงานทุกคนเกิดการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และไม่เร่งรัดการการปฏิบัติงานของพนักงานมากเกินไป จนทำให้พนักงานเกิดความเครียด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับนโยบายในการบริหาร ในการทำงานการแบ่งงานให้ชัดเจน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติได้ให้ออกมามีคุณภาพ และเป็นที่พอใจของผู้บริหาร ต่อไป

บรรณานุกรม

- จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2557). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานบริษัท อควา นิชิฮาระ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชำเลื่อง พุฒพรหม. (2555). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาคริต ศรีขาว. (2556). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บช.ม. (การบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- นาตภา ไทธวัช. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค –เซ็นทรัล จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย มหาวิทาลัยชนบุรี.
- รวมข่าวปลดพนักงาน-ปิดกิจการ-ยื่นล้มละลายปี2020.(2563). [ออนไลน์]. สืบค้นจาก https://www.efinancethai.com/advertorial/AdvertorialMain.aspx?name=ad_202007211703
- ปิยบุตร มิ่งประเสริฐ. (2559). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด”. การค้นคว้าอิสระ บช.ม. (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิทยา ค่านธำรงกุล. (2556). หัวใจบริหารสู่ความสำเร็จ. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.ศาสตรศิลป ทองแดง. (2557) . “ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สมยศ นาวิการ.(2556). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สมยศ เข้มเฟื้อน.(2555). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการท งานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียนมารีนเซอร์วิสส์จำกัด (มหาชน)”. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม

ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.