

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

บริษัทไทยพรีเมียมไพพ์จำกัด

THE FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF PRODUCTION STAFFS OF THAI PREMIUM PIPE COMPANY LIMITED

อุดม สุภิชะ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Udom Supisa

Email: Udom-supisa@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไพพ์จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไพพ์จำกัด (3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไพพ์จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด จำนวน 106 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไพพ์จำกัดนั้น ปัจจัยการทำงานในด้านความรู้ความเข้าใจและ ปัจจัยการทำงานด้านขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด

การทดสอบสมมติฐานพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 95

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this research were: (1) to study the performance of production staff at Thai Premium Pipe Co., Ltd. (2) to study the working factors of production staff at Thai Premium Pipe Co., Ltd. (3) to study the working factors that affect the performance of production staff of Thai Premium Pipe Co., Ltd.

The samples of this research were 106 people of production staff at Thai Premium Pipe Co., Ltd. The instruments used were questionnaire as a data collection tool. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression statistics.

The result of hypothesis testing showed Cognitive work factors and morale factors affect the performance of production staff. Thai Premium Pipe Co., Ltd.,

The hypothesis was tested with a statistically significant difference at 95 % confidence level.

Keywords: factors affecting operational performance.

บทนำ

การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา2019 (โควิด-19) ที่ทำให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกือบทั้งหมดต้องหยุดชะงักลงซึ่งเป็นไปตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของแต่ละประเทศสำหรับประเทศไทย ถือว่าประสบความสำเร็จในแง่ของการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดจากมาตรการล็อกดาวน์ที่เข้มข้น ส่งผลชัดเจนถึงจำนวนผู้ติดเชื้อที่อยู่ในระดับไม่สูงมากนักแต่ในมิติของเศรษฐกิจแน่นอนว่ามาตรการล็อกดาวน์ที่เข้มข้นของรัฐบาลในช่วงเดือนมีนาคม – พฤษภาคม ปี2563 ที่ผ่านมามีได้สร้างความเสียหายกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งจากภาคการท่องเที่ยวที่หดตัวลงภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมที่ชะลอตัว

ข้อมูลจากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม กองสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี2563 จากภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมในภาพรวมตั้งแต่เดือนมกราคม-เดือนกันยายน 2563 ลดลงร้อยละ 11.4 เมื่อเทียบกับปี 2562 ซึ่งอุตสาหกรรมรายสาขาส่วนใหญ่มีการผลิตลดลงอย่างมีนัยสำคัญในเดือนเมษายน 2563 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมน้ำมันปิโตรเลียม อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขให้สำเร็จ อีกทั้งนโยบายขององค์กรที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ที่มีความพร้อมจึงจะมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกันโดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้นรวมทั้งความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานด้วยจึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริงองค์ประกอบของการบริหารขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือ รัฐวิสาหกิจ ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีเอ็มไพพ์จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีเอ็มไพพ์จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีเอ็มไพพ์จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีเอ็มไพพ์ จำกัด จำนวน 106 คน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา และประเด็นการศึกษา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3ด้าน ได้แก่ ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด และนำผลลัพธ์ที่ได้ไปพัฒนาองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพ

นาตภา ไทยธวัช (2550 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริมาณการผลิต ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน ซึ่งพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลิตชิ้นงานออกมา มีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กร และเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก

โคมทอง ถานอาดนา (2548 อ้างถึงใน กชพร พุทธจักร, 2553) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ ” หมายถึง แนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหาร ราชการ ได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

สมใจ ลักษณะ (2546 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึง บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้าง ผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย ซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ การจัดหาปัจจัยทรัพยากร และมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดี

ความรู้ความเข้าใจ

ไพศาล หวังพานิช (2526) ได้ให้ความหมายของความเข้าใจ ว่าหมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจ ไปดัดแปลงปรับปรุงเพื่อให้สามารถจับใจความ อธิบาย หรือเปรียบเทียบย่อเรื่องราว ความคิดเห็นข้อเท็จจริงต่างๆ ทั้งยังสามารถอธิบายและเปรียบเทียบสิ่งที่มีลักษณะและสภาพคล้ายคลึงเป็นทำนองเดียวกับของเดิมได้ บุคคลที่มีความเข้าใจสิ่งใดจะสามารถแปลความหมาย ดีความ หรือขยายความเกี่ยวกับสิ่งนั้นได้

บุญชม ศรีสะอาด (2527) กล่าวว่า ความรู้ คือ ความสามารถของสมองในอันที่จะทรงไว้ซึ่ง เรื่องราวต่างๆ ที่บุคคลได้รับเข้าไว้ในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น วัดได้จากความสามารถในการระลึกออกของบุคคลนั้น

บลูม และคณะ (Bloom; others. 1956) กล่าวว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการที่คนขยายความรู้ความจำให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล แยกเป็น 3 ขั้น ที่สำคัญคือ การแปลความหมายของคำ ข้อความ สัญลักษณ์ในแง่มุมใหม่ตามเนื้อเรื่องและหลักวิชาการนั้นๆ การตีความโดยเอาความหมายจากการแปลทั้งหมดมารวมกันแล้วสรุปหรือขยายความนั้นตามแนวใหม่ และทัศนะใหม่ มุมมองใหม่ เพื่อให้กว้างไกลออกไปจากข้อเท็จจริง โดยจะต้องให้ข้อมูลหรือแนวโน้มอย่างเพียงพอ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ในการทำงาน เสียง อุณหภูมิวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจซึ่งได้แก่การจัดการสวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย (2536) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์ (2529) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อน ถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานต่องาน พุ่มเทกกำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัย ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

กานดา จันทรไย้ม (2546) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานหมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

เวบสเตอร์(Webster, 1983) ได้ให้คำจำกัดความ ขวัญและกำลังใจหมายถึง สภาวะทางจิตใจซึ่งอาจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ อาทิความกระตือรือร้นความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามก็อาจแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชาความเฉยเมย ความหวาดระแวงการขาดความเชื่อมั่น เป็นต้น

วสันต์ พลั้วพันธ์ (2550) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานคือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานเช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

दनัย กัลยาราช (2552) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดิolk (2532) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจด้านต่าง ๆ ของงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

หลุย จำปาเทศน์ (2533) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความต้องการ (Need) ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุข สังเกตได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ได้แบ่งเครื่องชี้วัดระดับความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 ประการ คือ มีการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจอันดีต่อกัน มีชั่วโมงการทำงานมีความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และจากหัวหน้าหน่วยงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความศรัทธาในหัวหน้างาน มีวิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน และมีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของบุคคลนั้น มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชญ์ กิตติพงศ์วรการ(2563) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทำงานภายนอกสำนักงาน อยู่ในสายงานผลิต ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงานและสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน 2.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3.) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นนธิฐ โฉมวัฒนา(2563) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ” เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของ จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ต่างกัน และพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ

สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ไม่ต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

อัครเดช ไม้จันทร์(2560) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ” เปรียบเทียบความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที(t-Test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเช่น สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิในการทำงานที่เหมาะสม มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

นภัสภรณ์ ดวงชิน(2558)ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด” เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กับ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติ ของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่(Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test และ One-way ANOVA (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผลการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านต้นทุน และ ด้านเวลา ตามลำดับผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กับ

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ส่วนสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แรงจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานเพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานีโดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 309 คน สถิติที่ใช้ คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson product moment correlation

นินนวล ทองแสง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานีโดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 309 คน สถิติที่ใช้ คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson product moment correlation ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้าจำกัด เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้าจำกัด จำนวน 106 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจาก เอกสารที่มีอยู่แล้วพร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ้า จำกัด และพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ้า จำกัด โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรางานศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้าจำกัด
2. นำข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา ใน การศึกษานี้เป็นตัวบ่งชี้ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้า จำกัด และ นำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้า จำกัด

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ้า จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน มีจำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้าจำกัด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้าจำกัด 3 ด้าน ประกอบด้วย ปริมาณการผลิต คุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามงานวิจัย แบ่งได้ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การหาค่าความถี่(Frequency)ค่าร้อยละ(Percentages)ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages)

1.2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผลจากวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้าจำกัด ครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามสภาพส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้าจำกัด พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี รายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท/เดือน และตำแหน่งที่ทำคือระดับปฏิบัติการ

2. ผลจากการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพรีเมียมไฟฟ้าจำกัด พบว่าปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ้า จำกัด ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านขวัญและกำลังใจค่าเฉลี่ย 4.032 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.919 ด้านพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.837 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 3.479 ตามลำดับ

3. ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยมไฟฟ้าจำกัด ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.945 ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 3.754 ด้านปริมาณการผลิต ค่าเฉลี่ย 3.717 ตามลำดับ

4. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยมไฟฟ้าจำกัด พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การทำนาย R^2 เท่ากับ 0.93 ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมุติฐานปัจจัยการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ร้อยละ 90.3 ความสามารถในการทำนายมีค่าสูง โดยพบว่า ปัจจัยการทำงาน ในด้านความรู้ความเข้าใจและปัจจัยการทำงานด้านขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยมไฟฟ้า

อภิปรายผล

ผลจากวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยมไฟฟ้าจำกัด ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยมไฟฟ้าจำกัด พบว่าปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยพีรเมี่ยมไฟฟ้า จำกัด ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านขวัญและกำลังใจ เนื่องจากบริษัทมีสวัสดิการให้อย่างพอเพียงและเหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทมีเครื่องมือและอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน ด้านพึงพอใจในการทำงาน พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับบริษัท ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ พนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์(2560) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ” เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่ม ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเช่น สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิในการทำงานที่เหมาะสม มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

2.ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยมไพพ์ จำกัด ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากโดยรวมยังสามารถส่งมอบสินค้าได้ทันเวลาตามที่กำหนด ด้านคุณภาพของงาน เนื่องจากยังสามารถควบคุมของเสียได้ไม่เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถทำงานตรงกับความต้องการของลูกค้า ด้านปริมาณการผลิต เนื่องจากบริษัทได้กำหนดปริมาณการผลิตที่เหมาะสม

สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮนอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพ ด้านความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3.ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยม ไพพ์ จำกัด โดยพบว่า ปัจจัยการทำงาน ในด้านความรู้ความเข้าใจและปัจจัยการทำงานด้านขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยมไพพ์

สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์(2560) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน เรียงตามลำดับ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผลจากวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยพีรเมี่ยมไพพ์ จำกัด ครั้งนี้ สามารถเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหารได้พิจารณานำไปใช้ ดังนี้

1.ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจ จากศึกษาพบว่าอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ความรู้ความเข้าใจคลาดเคลื่อนคือการสื่อสารที่ดี เนื่องจากการถ่ายทอดคำสั่งหรือเนื้อหาของงานถ้าผิดพลาดก็จะไม่สามารถทำงานผิดพลาดได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลงไป ดังนั้นทางบริษัทควรมีนโยบายในเรื่องของการพัฒนาการสื่อสารควบคู่ไปกับการฝึกอบรมเรื่องงานเฉพาะด้าน

2.ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากศึกษาจากสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานแล้ว สิ่งที่พนักงานต้องการเพิ่มเติมคือการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจพนักงานและยอมรับความคิดเห็นและนำไปปฏิบัติ

3.ปัจจัยในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจ จากศึกษาพบว่า การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือความสามารถมีความสำคัญมากกว่าข้ออื่นๆ

4.ปัจจัยในการทำงานด้านความพึงใจในการทำงาน การที่พนักงานได้ทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียงหรือชั้นนำก็มีความสำคัญและมีความสุขไม่น้อยกว่าการที่การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อพัฒนาให้เติบโตเป็นบริษัทชั้นนำเป็นแรงจูงใจอีกทางหนึ่งในการดึงดูดพนักงานให้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.จากการศึกษาพบว่ามีอีกหลายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสาร แรงจูงใจ ด้านต่างๆ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ นโยบายขององค์กร ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและแม่นยำเพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปพัฒนาต่อ ควรนำปัจจัยดังกล่าวไปวิเคราะห์ด้วย

2.กรณีวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทหรือองค์กรที่ตัวเองทำงานอยู่ กรณีที่ผู้วิจัยมีตำแหน่งงานที่สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม คำตอบที่ได้อาจจะไม่ใช่ความจริง ดังนั้นควรหลีกเลี่ยงงานวิจัยในรูปแบบนี้

เอกสารอ้างอิง

นภัสภรณ์ ดวงชิน(2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด.งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

นนธิ์ธู โฉมวัฒนา(2563) .ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ,คั่นคว่าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นินนวล ทองแสง (2557),ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี คั่นคว่าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ(2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง.สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อัครเดช ไม้จันทร์(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา, .วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์