

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY
OF AN EMPLOYEES WATCH MANUFACTURING COMPANY

ธนวัฒน์ ตี๋bung

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tanawat Tipbung

E-mail: cheiw_tanawat@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุงาน 3) เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือพนักงานประจำบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง จำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพ อายุการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ไม่ต่างกัน ในส่วนของ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี อายุ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง โดยรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณในการผลิต ต่างกัน และปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; พนักงานบริษัทผลิตนาฬิกา

Abstract

This research study aims 1) To study the performance of employees of a watch manufacturing company. 2) To study the efficiency of work of employees of a watch manufacturing company classified by sex, age, educational level, income, job status and job age. 3) To study the knowledge and understanding of the working environment, relationship with people at work, stability in work, morale and morale effects the efficiency of the work of employees of a watch manufacturing company.

The sample group in this study was 270 employees of a watch manufacturing company. By using a questionnaire as a tool in data collection. The statistics used in the analysis were: The frequency value, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using t-test statistic, one-way ANOVA. If any differences are found, they will lead to a pairwise comparison using LSD and multiple regression analysis.

The results test showed that individual factors with gender, educational level, income, status, working age, were different. Therefore, the performance of employees of a watch manufacturing company in every aspect not different. As for the personal factors of different ages, the efficiency of the work performance of the employees of a watch manufacturing company the quantity of production is different. And working factors knowledge and understanding of the job work environment, relationships with people at work, Security, advancement in work and morale. And morale in the work affects the efficiency of the work of the employees of a watch manufacturing company.

Keyword: Factors affecting performance efficiency; Employees watch manufacturing

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น เรื่องคุณภาพ ราคาและการบริการ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า การควบคุมคุณภาพของสินค้า การควบคุมการผลิตและการลดต้นทุนในการผลิตเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งที่หลายบริษัทนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการแข่งขัน ในการทำงานนั้นนอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้ว การวางแผนยังจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม ยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและมีความสนใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดแก่บุคลากรภายในองค์กรและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทที่นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุงาน
3. เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ขอบเขตการศึกษางานวิจัยครั้งนี้จะศึกษากลุ่มพนักงานประจำ จำนวนพนักงานประจำรวมทั้งสิ้น 828 คน (บริหารบุคลากรกลาง ณ. 1 มีนาคม 2565)
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรภายในบริษัทผลิตนาฬิกาที่ชัดเจนแน่นอน จึงใช้การใช้สูตรของ Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 270 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.ปัจจัยส่วนบุคคลของ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพ อายุการทำงาน 2.ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง แบ่งเป็น ด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง

ทบทวนวรรณกรรม

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559) กล่าวไว้ว่า ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

นิดา ประพุดิธรรม. (2563) กล่าวไว้ว่า การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงหมายถึงอัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output)

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง มาตรฐานการประเมินความสามารถ ในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและทำการปรับปรุงพัฒนาสิ่งต่างๆให้เหมาะสม ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยการประเมินมี ดังนี้ 1.ด้านปริมาณในการผลิต 2.ด้านคุณภาพ 3.ด้านเวลา 4.ด้านค่าใช้จ่าย

องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

พลธิสิทธิ์ อุทุม. (2559) ได้อธิบายและได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

- 1.ปริมาณงาน คืองานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้
- 2.คุณภาพของงาน คือ จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผล การทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว
- 3.เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
- 4.ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560) ได้อธิบายและได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

- 1.ปริมาณงาน คือ สิ่งที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตาม มาตรฐาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ
- 2.คุณภาพของงาน คือ งานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุดและไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้
- 3.เวลา คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีความ รวดเร็วและความเรียบร้อยของ ผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยจึงสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

- 1.ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนในการผลิตที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ ของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

2.ด้านคุณภาพ หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยงานที่ได้มีความถูกต้อง ครบถ้วน อยู่ในมาตรฐานที่องค์กรกำหนดหรือคุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอกและคุณภาพของงานที่ดีกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอใจยอมรับได้

3.ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ทันตามเวลาที่กำหนดได้ ด้วยความกระตือรือร้น รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า

4.ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายของการดำเนินงานหรือการใช้ทรัพยากรและอุปกรณ์ต่างๆ จะต้องมีความเหมาะสมกับงานและวิธีการ มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

ความรู้และความเข้าใจในงาน

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559) กล่าวว่า วิชาความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน มาตรฐาน หลักการ แนวปฏิบัติและวิธีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน โดยที่บุคลากรในทุกระดับมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558) กล่าวว่า วิชาความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติตามมาตรฐานของงานที่

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน มาตรฐาน หลักการ แนวปฏิบัติ วิธีการดำเนินงาน มีความเข้าใจวิธีการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ตามมาตรฐานของระเบียบปฏิบัติตามงานที่กำหนดและพนักงานยังสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2556) การจัดสภาพแวดล้อมที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่าง จะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้า ความเมื่อยล้า นอกจากนี้ยังเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีมีอุปกรณ์ทันสมัย เจ้าหน้าที่อาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ได้

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ สภาพาสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในองค์กร การจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ ในขณะเดียวกันสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย สะอาด เรียบร้อยจะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจและปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558) กล่าวว่า เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานรู้สึกเป็นมิตร มีมิตรกับเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนช่วยเหลือกัน จะทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุขและผลการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เมธี ไพรัชิต. (2556) กล่าวว่า สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดีมีความเป็นมิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวางสนิทสนมกลมเกลียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานองค์กรนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีรวมทั้งการเสียสละช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความสุขใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558) กล่าวไว้ว่า งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน ที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความเหมาะสมกับบุคลากร ทำให้มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ

นิดา ประพตติธรรม. (2563) กล่าวไว้ว่า สภาวะของคนที่ได้รับแรงกระตุ้นจาก ภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การที่องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน ที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสมและทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559) กล่าวไว้ว่า รายได้จากเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามความเหมาะสมและงานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้ตามที่พึงประสงค์

วิชุดา จิวประพันธ์. (2556) กล่าวไว้ว่า ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ชลธิชา จำปาหวาย. (2563) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย การวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยได้แก่ การยอมรับนับถือและการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและลักษณะงานที่ทำ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

วัชร แยมชู. (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุการทำงานต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกา

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษากลุ่มพนักงานประจำบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง จำนวนพนักงานประจำรวมทั้งสิ้น 828 คน (บริหารบุคคลกลาง ฅ. 1 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยการใช้สูตรของ Yamane ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 270 ตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประจำในบริษัทผลิตนาฬิกา ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุการทำงาน มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำนวน 25 ข้อ และถามปลายเปิด 1 ข้อ โดยเป็นการให้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่ำระดับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย มีคำถามปลายเปิด 4 ข้อ จำนวน 15 ข้อ และถามปลายเปิด 4 ข้อ โดยเป็นการให้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับ

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่ำ ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละและความถี่ในการวิเคราะห์ ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่มได้แก่ ปัจจัยบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพ อายุการทำงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งจำแนกตาม เพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

3. เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือด้านคุณภาพงานและด้านเวลา ส่วนด้านปริมาณในการผลิตและด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประจำในบริษัทผลิตนาฬิกาที่มี อายุ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณในการผลิต ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณในการผลิต

3.2 ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ด้านคุณภาพงาน

3.3 ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ด้านเวลา

3.4 ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่าย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็น ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ สามารถแสดงให้เห็นผลดังนี้

1.1 ด้านปริมาณงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก พนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นว่าปริมาณงานที่สามารถส่งมอบครบตามจำนวนที่บริษัทต้องการและพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ซึ่งคล้อยคล้อยกับ อัครเดช ไหมจันทร์. (2560) กล่าวไว้ว่า บริษัทได้มีการ กำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่พอดีไม่มากเกินไป พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากพนักงานสามารถผลิตชิ้นงานได้ปริมาณตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

1.2 ด้านคุณภาพงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก พนักงาน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อลูกค้าและพนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งคล้อยคล้อยกับ อัครเดช ไหมจันทร์. (2560) กล่าวไว้ว่า บริษัทมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐานโดยชิ้นงานต้องผ่านการตรวจสอบก่อนส่งมอบให้กับลูกค้าและชิ้นงานออกมามีคุณภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์สิทธิ์ อุทุม. (2559) กล่าวไว้ว่า คือองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐานทั้งนี้เนื่องจากบริษัทฯ ได้มีการกำหนดให้การควบคุมการทำงานมีมาตรฐาน

1.3 ด้านเวลา พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก พนักงาน มีความคิดเห็นว่าบริษัทมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนก่อนเริ่มปฏิบัติงานและพนักงาน

สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งคล้อยคล้องกับ พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559) กล่าวไว้ว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์ พงศ์. (2558) กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความเข้าใจในระยะเวลาทำงานที่กำหนดที่ทำให้พนักงานปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก พนักงานใช้ทรัพยากรโดยเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานและพนักงานมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ซึ่งคล้อยคล้องกับ พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559) กล่าวไว้ว่า ใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานส่งผลให้สามารถเสร็จได้ตามที่กำหนดเวลาที่วางไว้

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพและอายุการทำงานต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง คล้อยคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์. (2560) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งคล้อยคล้องกับ คณาธิป จันทรสง่า (2561) กล่าวไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณในการผลิต ต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง เนื่องจาก ปริมาณงานที่พนักงานแต่ละช่วงอายุได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับประสบการณ์และความรู้ความสามารถที่พนักงานแต่ละช่วงอายุ ซึ่งไม่คล้อยคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์. (2560) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอายุต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กษมาพร ยังสัมป่อย (2561) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ ต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน

3. ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง จำแนกตามด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งในแง่ ในด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาด้านค่าใช้จ่าย จึงสรุปได้ว่า ความรู้และความเข้าใจในงาน พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานมาตรฐาน หลักการแนวทางปฏิบัติงานที่ทำอยู่ คล้อยคล้องกับ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะมีความรู้ความสามารถเพื่อจะส่งต่องาน ซึ่งคล้อยคล้องกับ ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). กล่าว

ไว้ว่า พนักงานเข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะการส่งต่องานให้แผนกอื่นเพื่อให้ทันต่อการผลิตสินค้าให้ทัน จึงต้องตอกย้ำให้พนักงานเข้าใจในภารกิจและหน้าที่ตัวเองอย่างชัดเจน

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งในด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาด้านค่าใช้จ่าย จึงสรุปได้ว่า สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน คล้องคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น อย่างเพียงพอ จึงทำให้พนักงานมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัท ซึ่งคล้องคล้องกับ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ ของพนักงานเป็นอันมาก การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลัก อนามัย จะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจ และมีความสุขในการทำงาน

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งในด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาด้านค่าใช้จ่าย จึงสรุปได้ว่า พนักงานได้ที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานภายใน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด คล้องคล้องกับ ขวาล แซ่ตั้ง (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งคล้องคล้องกับ จูติรัตน์ ชะเอม (2556) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นนับว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ

3.4 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งในด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาด้านค่าใช้จ่าย จึงสรุปได้ว่า งานที่พนักงานได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกมีความสุขและสนุกกับงานที่ปฏิบัติส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คล้องคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์. (2560) กล่าวว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานมีความสุขสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งคล้องคล้องกับ นฤมล นัยเนตร (2556) กล่าวว่า พนักงานที่สนุกกับงานที่ปฏิบัติส่งผลให้ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดการพัฒนาในหน้าที่การงานมีความรู้ความสามารถส่งผลให้เกิดการเติบโตในสายงานในอนาคต

3.5 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งในด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาด้านค่าใช้จ่าย จึงสรุปได้ว่า พนักงานมีความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ที่โปร่งใสและรับฟังเสียงของพนักงานภายในบริษัท คล้องคล้องกับ สิริินภา ทาหรณัด. (2561) กล่าวว่า ในการดำเนินงานที่เที่ยงตรงโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้จากบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกิดมั่นใจต่อองค์กรของตนเองที่ปฏิบัติงาน ซึ่งคล้องคล้องกับ สัมฤทธิ์ ศรีทองหนู (2559). กล่าวว่า พนักงานปฏิบัติงานมีความมั่นใจเป็นอย่างมากเนื่องจากความโปร่งใสของหัวหน้างานที่มีให้ต่อพนักงาน สามารถกล่าวตักเตือนเพื่อนร่วมงาน ในเมื่อเพื่อนร่วมงานกำลังจะกำลังทำผิดหรือการกระทำที่ไม่โปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณในการผลิต ต่างกัน ดังนั้นบริษัทหรือหัวหน้างานควรให้ความสำคัญในการวางแผนกระจายปริมาณงานให้เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ไม่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานจะมีอายุประมาณเท่าใดต้องมีปริมาณงานที่เท่าเทียมกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะภาพ อายุการทำงาน ต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่งใน ด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ไม่ต่างกัน ดังนั้นบริษัทหรือหัวหน้างานอาจไม่ต้องเน้นประเด็นเพื่อการปรับปรุงและนำไปใช้

2. ปัจจัยในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง ด้านด้านปริมาณในการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ดังนั้นบริษัทหรือหัวหน้างานควรให้ความสำคัญปัจจัยในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ โดยที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน บริษัทหรือหัวหน้างาน จัดทำการฝึกอบรมภายใน โดยที่ผู้ฝึกสอนเป็นบุคคลกรภายในแลกเปลี่ยนความรู้และมีการทบทวนทักษะทุกๆ ไตรมาส ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน บริษัทจัดทำประชาสัมพันธ์จากผู้บริหารระดับสูงเพื่อปลุกใจพนักงานในทุกๆ ไตรมาสและวางแผนการเติบโตในงานรายบุคคลเพื่อให้พนักงานเห็นอนาคตเมื่อทำงานอยู่กับบริษัท ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทสร้างสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทำงานให้สอดคล้องกับเทศกาลตามปฏิทิน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตนาฬิกาแห่งหนึ่ง เท่านั้น เพื่อให้การศึกษาคอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยไปยังบริษัทอื่นๆ ด้วย เพื่อดูความแตกต่างของพนักงานปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ในการวิจัยเป็นที่น่าสนใจยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆนอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่ เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและภาวะเศรษฐกิจ เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการ ได้รับความยุติธรรมในองค์กร ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ซึ่งหากพบปัจจัยที่มีอิทธิต่อการปฏิบัติงานงานของพนักงานแล้ว สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดที่ใช้ครั้งนี้ ไปใช้ใหม่ โดยมี การเปลี่ยนตัวแปรต้นและคำถามการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลง ไปตามสภาวะเศรษฐกิจ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของบริษัท

บรรณานุกรม

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไลน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด**. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) จันทบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กษมาพร ยังส้มป่อย. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)**. บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- คณาธิป จันทร์สง่า. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร**. สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม
- จิตติรัตน์ ชะเอม. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานอธิบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก
- ชลธิชา จำปาหวาย. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง**. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชวาล แซ่ตั้ง. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- นิดา ประพุดธิธรรม. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน**. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
- นฤมล นัยเนตร. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตศรีสะเกษ**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว**. การบริหารทั่วไป (การบริหารทั่วไป), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เมธี ไพรัชิต. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
- วิชุดา จิวประพันธ์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

- วัชร แยมชู. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- สัมฤทธิ์ ศรีกงหนอง. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). **การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งประเทศไทย.** ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์