

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูเซน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
Work efficiency of employees of Yusen Logistics (Thailand) Co., Ltd.

นาย นครเรศ ม่วงหมื่นไวย

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr.Nakared Moangmuenwai

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูเซน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey RoxSeard)

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็น 50.4 % เพศหญิงจำนวน 116 คน คิดเป็น 49.6% ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-40 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็น 73.5% โดยมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่จำนวน 147 คน คิดเป็น 62.8% มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 ปี-10 ปี จำนวน 93 คน สุกท้ายระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี 177 คน คิดเป็น 75.6 %

2. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูเซน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะด้านบุคลิกประจำตัวของบุคคลากร ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของปัญญาพล แฉิงเอ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก

3. ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทยูเซน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของสุชาดา กาญจนนิมมาน (2541) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของกิติภัส เฟิงศรี (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของ ได้แก่ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

4. ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทยูเซน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ และสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของเสวก ศรีไพโรจน์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โอซาก้า ไดมอนด์อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โอซาก้า ไดมอนด์ อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของเขาว์ เกษมกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของ พนักงานบริษัทมาสโปรแอมเตอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ส่วนลักษณะบุคคลของพนักงานได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน,ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The purposes of this research are to study To study the efficiency of work of employees of Yusen Logistics (Thailand) Co., Ltd. in Bangkok Classified by gender, age, status, work experience and education level which is a survey research (Survey RoxSeard)

1. Most of the respondents were male, 118 people, representing 50.4%. 116 females, representing 49.6%. Most of this sample were aged between 25-40 years, 172 people. accounted for 73.5% The majority of 147 people were single, accounting for 62.8%.Most of them have work experience between 6 years and

10 years of 93 people. Finally, most of their education is at the bachelor's degree level, 177 people representing 75.6%.

2. The results of a study on the efficiency of work of employees of Yusen Logistics (Thailand) Co., Ltd. It was found that the employees had opinions about their performance according to the five operational efficiency components. including knowledge, skills, personality of personnel opinion about oneself and motivation/attitude at a high level which is consistent with the research results of Thannat Rungrajsuan (2010) Study the factors affecting efficiency. Employee performance of Amarin Book Center Co., Ltd. The results showed that Factors affecting on operational efficiency at a high level and also consistent with the research results of Panyaphon Khaen-A (2009). has studied the factors that are effective in working as a team of Operation level staff Isan Sugar Industry Co., Ltd. The results showed that The level of effective team performance of the operational staff is at a high level.

3. The hypothesis testing results found that Employees of Yusen Logistics (Thailand) Co., Ltd. with sex, work experience and different levels of education There is no difference in overall performance. statistically significant at the 0.05 level This is consistent with the research results of Suchada Kanchananimman (1998). have studied the efficiency in the performance of government officials Study only the case of the Bureau of Budget The results showed that Individual factors include gender, educational level. and duration of work There was no correlation with performance reviews. work and also consistent with the research results of Kitiphath Pengsri (2002) have studied the factors affecting the efficiency of work of community development officers The results showed that The personal fundamental variables were educational level and length of service. There was no effect on the performance of the community development off

4. The hypothesis test results found that employees of Yusen Logistics (Thailand) Co., Ltd. with different age and status They have different overall performance. statistically significant at the 0.05 level This is consistent with the research results of Swak Sripairo (2004). have studied the factors affecting the efficiency of Employee performance : a case study of Osaka Diamond Industries (Thailand) Co., Ltd. The

results showed that Individual factors include age differences. The efficiency of the work of employees of Osaka Diamond Industries (Thailand) Co., Ltd. is different. with statistical significance at the 0.05 level and also consistent with the research results of Chow Kasemkul (2009). has studied the factors affecting the teamwork of Employees of Maspro Amte Corporation Limited. The results showed that The individual characteristics of employees, such as age, education level and different status, affect different teamwork. significantly at the 0.05 level.

Keywords: Performance efficiency, efficiency

บทนำ

ปัจจุบันเป็นโลกของการแข่งขัน องค์กรที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ต้องเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประสิทธิภาพนั้นจะบ่งบอกถึงความสามารถของ องค์กรที่จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง บริษัทที่จะยืนหยัดอยู่ได้นั้นจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มี การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ในสังคมของการแข่งขันนั้นสามารถมองได้สองด้านคือ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิด ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยถือเอาระดับความพึงพอใจ ของผู้ร่วมงานหรือบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการประเมินประสิทธิภาพของพนักงาน ควรพิจารณาประสิทธิภาพโดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง(Multiple Criteria) เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานที่จะแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบริษัทได้ เกณฑ์ การประเมิน ประสิทธิภาพของ Hoy & Miskel (2001, pp.382-383) ประกอบด้วยเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิภาพ 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) 2) การบูรณาการ(Integration) 3) การปรับตัว (Adaptation) และ 4) การ รักษาสิ่งที่ยอมรับภายในองค์กร (Latency) (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545, น. 111)

ประเทศไทยกำลังพัฒนาก้าวสู่สังคมขนาดใหญ่ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ซึ่งมีเศรษฐกิจของ สหรัฐอเมริกา ทวีปยุโรป รวมทั้งประเทศใหญ่ๆ ของเอเชีย เช่น จีน ญี่ปุ่น เป็นแกนนำแต่จากการที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ของโลก กลุ่มประเทศดังกล่าวต่างได้รับผลกระทบ เกิดการชะลอตัวทางเศรษฐกิจแม้บางประเทศ เช่น จีน ที่มีอัตราการ เติบโตทางเศรษฐกิจที่เร็วมากก็ยังมีชะลอตัวลงทางเศรษฐกิจ ในสภาพอย่างนี้จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้อง พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อที่จะสามารถอยู่รอดในสภาวะการณ์ปัจจุบันและในอนาคตต่อไป ประกอบกับใน ภูมิภาคนี้มีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน มีความพยายามที่จะเชื่อมโยงกันของประเทศใน อาเซียนกับนอกภูมิภาคอาเซียน จึงมีความจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศรวมถึงพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานและระบบ Logistics ที่สำคัญของประเทศ ทั้งด้านการคมนาคม การสื่อสาร ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายที่ ชัดเจนและกำลังเร่งดำเนินการในด้านนี้อยู่แล้ว อย่างไรก็ตามการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจึง สำคัญมากและขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาคน เพราะฉะนั้นจึงเป็นโจทย์ที่สำคัญของการจัดความรู้ความสามารถและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขององค์กร การศึกษาด้านการความรู้ต้องเดินหน้าสู่การสร้าง การพัฒนา เตรียมความ พร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลกโดยเฉพาะสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลจากการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและ สื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความ

ถนัด ความชำนาญพร้อมจะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การพัฒนาประเทศในระดับที่สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, น. 1-2)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานส่วนต่างๆ ที่ต้องทราบว่าบุคคลากรมีประสิทธิภาพและศักยภาพอย่างไรในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเนื่องจากสมรรถนะในการปฏิบัติงานทำให้เห็นถึงประสิทธิภาพ โดยวัดได้จากด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ/เจตคติผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในบริษัทยูเซนต์โลจิสติกส์ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่างๆพิจารณาเป็นแนวทางและใช้สำหรับวางแผนในการเลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับการเสริมสร้างทักษะและพัฒนาการรวมถึงศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้ก้าวหน้าต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่า ถ้าองค์กรมีการจัดการที่ดีมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทแล้ว อีกทั้งบุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทยูเซนต์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านประสิทธิภาพของพนักงานยูเซนต์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

สมมุติฐานของการศึกษา

พนักงานบริษัทยูเซนต์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

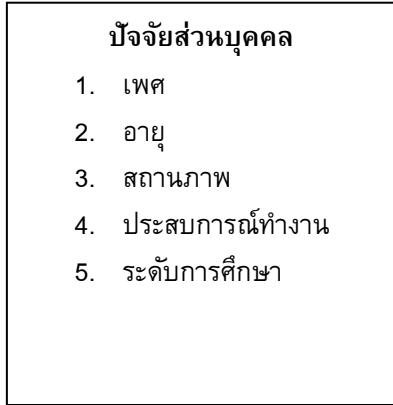
1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในการปฏิบัติงาน
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทอื่นต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

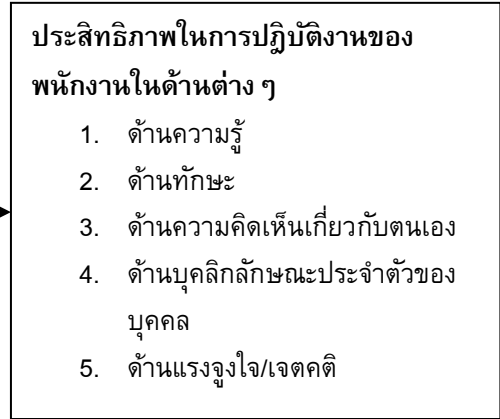
การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซนต์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถแสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) และตัวแปรตามดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่าโดยไม่ให้เกิดความสูญเปล่า หรือความสูญเสียวินิจฉัยต่าง ๆคือ ปัจจัยที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ แรงงาน ต้นทุนการดำเนินงาน พลังงาน เครื่องมือ วัตถุดิบ และเวลา (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2551: 148)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมได้พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่าง คล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐานจึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ข้อมูลบริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัดดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมานานกว่า 45 ปี และได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้บุกเบิกการให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทยให้ได้มาตรฐานระดับโลก ด้วยหลักการทำงานของความ เป็นเลิศในด้านคุณภาพและการจัดการที่จะส่งมอบความพึงพอใจของลูกค้าที่ดีที่สุดโดย การคิดค้นนวัตกรรมรูปแบบ ใหม่ที่ช่วยลดการใช้ทรัพยากรด้วยการบันทึกข้อมูลด้านบุคลากรและพิธีการ ด้านบุคลากรผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์แทน กระดาษอีกทั้งยังยกระดับมาตรฐานโลจิสติกส์ ด้วยการพัฒนาซอฟต์แวร์เฉพาะลูกค้าแต่ละรายเพื่ออำนวยความสะดวก และตอบโจทย์ความต้องการ เฉพาะด้านของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน

ปีงบประมาณของยูเซ็น โลจิสติกส์ เริ่มต้นที่เดือนเมษายนถึงมีนาคม บริษัทฯคาดว่าในปีงบประมาณหน้าจะเติบโตขึ้น 15% หรือมีรายรับประมาณ 7 พัน 7 ร้อยล้านบาทโดยมีรายได้หลักมาจากการให้บริการขนส่งชิ้นส่วน ระหว่างประเทศแก่อุตสาหกรรมยานยนต์ (นายอิโรชิ มานิวะกล่าวสรุป)

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานของบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีประชากร จำนวน 1,830 คน (จากข้อมูลของฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 234 คน

กลุ่มตัวอย่าง(Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานของบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,830 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาด ตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2548, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

โดยแทนค่าขนาดของกลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานของบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีประชากร จำนวน 1,830 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 234 คน ดังนั้นเพื่อ ความเหมาะสมจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 234 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน ข้อคำถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนข้อคำถาม 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ จำนวน 30 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความรู้ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านทักษะ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านการด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ | จำนวน 6 ข้อ |

ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ สเคอร์ท (Likert) แบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยการแจกแจงค่าความถี่และหาค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปล ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขต กรุงเทพมหานคร ตามสถานภาพส่วนบุคคลซึ่งมีตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé

ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด” การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทยูเซิน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านประสิทธิภาพของพนักงานยูเซิน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานงานวิจัย มีดังนี้ พนักงานบริษัทยูเซิน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทยูเซิน โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ศึกษา 234 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็น 50.4 % เพศหญิงจำนวน 116 คน คิดเป็น 49.6% ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-40 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็น 73.5% โดยมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่จำนวน 147 คน คิดเป็น 62.8% มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 ปี-10 ปี จำนวน 93 คน สุดท้ายระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี 177 คน คิดเป็น 75.6 %

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความรู้ พบว่า ทุกข้อย่อยได้รับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด เมื่อเรียงระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นดังนี้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของเพื่อนร่วมงานและสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้ สามารถเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ด้านทักษะ พบว่า ทุกข้อย่อยได้รับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด เมื่อเรียงระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นดังนี้ ใช้ทักษะและความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพครบถ้วนและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สามารถใช้ทักษะที่มีถ่ายทอดงานและสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานและบุคลากรใหม่ มีทักษะในการติดต่อสื่อสารการประสานงานในงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี สามารถใช้ทักษะที่มีเพื่อแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ และมีทักษะในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง พบว่า ทุกข้อย่อยได้รับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด เมื่อเรียงระดับ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นดังนี้ ยึดมั่นในหลักการความถูกต้องและความยุติธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน รู้สึกภาคภูมิใจในชื่อเสียงภาพลักษณ์และผลงานขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ จะปกป้ององค์กรทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในเชิงลบ รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวท่าน และรู้สึกว่าท่านเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้ ตามลำดับ

4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล พบว่า ทุกข้อย่อยได้รับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด เมื่อเรียงระดับ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นดังนี้ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือในงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและการนัดหมาย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานเป็นทีม เช่น การจัดประชุม การจัดงานโครงการ การจัดอบรม เป็นต้น และมีความเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่องค์กร ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ตามลำดับ

5. ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ พบว่า ทุกข้อย่อยได้รับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด เมื่อเรียงระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นดังนี้ รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ คิดว่างานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคงยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี มั่นใจว่าสามารถทำงานที่องค์กรนี้จนเกษียณ มีความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ว่า พนักงานบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สรุปได้ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อภิปรายผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในการทำงานจริงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานก่อนข้างมีความสำคัญ จะทำให้พนักงานมีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน ไม่เกิดความผิดพลาด และอาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของกิติภัส เฟิงศรี (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ด้านทักษะ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ พนักงานใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว ดังนั้นทักษะและความสามารถของพนักงานจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากความสามารถและทักษะในการทำงานของพนักงานแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ดังนั้นการเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอจะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของปิยรัตน์ ชุณหะศรี (2554) ได้ศึกษาการเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการ ฝึกอบรม กรณีศึกษา 5 บริษัท ในเครือซัมมิทกรุป ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาหลักสูตรทั่วไปมีความเหมาะสมต่อการสร้างเสริม และ พัฒนาสมรรถนะในด้าน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการ ประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดีมากกว่าหลักสูตรเฉพาะ โดยเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะมี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรม มีความเหมาะสมมากกว่า สำหรับการนำความรู้ที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า หลังการฝึกอบรม พนักงานสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ได้ดีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ และ ด้าน ความสามารถในการประยุกต์ใช้ ตามลำดับ

1.3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ พนักงานยึดมั่นในหลักการความถูกต้องและความยุติธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันความถูกต้องและความยุติธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรค่อนข้างมีความสำคัญ เนื่องจากสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นจะเป็นแนวทางให้แก่พนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และเป็นแนวทางให้หัวหน้างานในการปฏิบัติต่อลูกน้องแต่ละคนอย่างเท่าเทียมและตัดสินใจเรื่องต่างๆในการทำงานได้อย่างมีความยุติธรรมและถูกต้อง หากปัจจัยต่างๆภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของชญานิษฐ์ บุญนาค (2548) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงาน หลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงภายใน องค์กร และภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงานหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ พนักงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการที่พนักงานทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบและมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย จะส่งผลให้พนักงาน

คนนั้นๆมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างดี ดังนั้นหากโดยส่วนมากพนักงานมีบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลเป็นคนที่มีความรับผิดชอบในงาน ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรโดยรวมดีขึ้นและสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของคมกฤษ จันทรโอภาส (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า การที่บุคคลมีความผูกพัน ความรับผิดชอบ การผลักดันการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อจะให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ร่วมกัน และในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการจัดการ การวางแผน การดำเนินงานที่ดี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.5 ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านแรงจูงใจ/เจตคติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าการทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในผลงานที่ประสบความสำเร็จในทุกครั้ง จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ และพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของปัญญาพล แซงเเอ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านผู้นำ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นและการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 จากข้อเสนอแนะของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อพนักงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ร่วมในการแก้ปัญหาและกำหนดนโยบาย

2. ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทยูซีเอ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของสุชาติ กาญจนนิมมาน (2541) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของกิติภัส เฟิงศรี (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของ ได้แก่ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

3. ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทยูซีเอ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ และสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของเสวก ศรีไพโรจน์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โอซาก้า ไดมอนด์อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โอซาก้า ไดมอนด์ อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของเชาว์ เกษมกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของ พนักงานบริษัทมาสโปรแอมเทคเออร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ส่วนลักษณะบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อ มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านทักษะ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อ มีทักษะในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ น้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาให้กับพนักงานกรณีงานที่ทำไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะให้แก่พนักงานและสามารถใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อ รู้สึกว่าท่านเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้ น้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีกระบวนการที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้และมีการเติบโตไปในทิศทางที่ดี เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานกับองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี น้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการอบรมหรือให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับการจัดการทางอารมณ์ เนื่องจากหากพนักงานทุกคนในองค์กรสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ดี จะทำให้การทำงานต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดปัญหาในระหว่างปฏิบัติงาน และหากเกิดปัญหาพนักงานก็จะสามารถแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานในระหว่างปฏิบัติงานดีขึ้น

5. ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ จากผลการศึกษาพบว่า จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่กับองค์กร น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับการเติบโตของพนักงานในสายงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าหากทำงานในองค์กรแล้วจะสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร และสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารให้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้
2. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิติภัส เฟิงศรี. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน . กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี. กรุงเทพมหานคร. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย. เข้าถึงเมื่อ 20 สิงหาคม 2558. เข้าถึงได้จาก

http://www.tnrr.in.th/2558/?page=result_search&record_id=310060

คมกฤษ จันทริโกภาส. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบ

ภายในทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บิ๊ค พอยท์.

จำลองณ์ ขุนพลแก้ว.(2551,17,3).ทำงานแบบมืออาชีพ.วันที่ค้นข้อมูล 6 กุมภาพันธ์ 2554 เข้าถึงได้จาก

เซาว์ เกษมกุล. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาสโปรดแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด

(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ธัญญ์ณนัช รุ่งใจนัสสุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด.

วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัญญาพล แซ่แฉะ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ

บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ปัญญาพล แจ็งเอ. (2552). ปัจจัยที่มีประสิทธิผลการท างานเป็นที่มของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำ ำ

ตาลีสาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุชาดา กาญจนนิมมาน. (2541). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณี ส ำนักงบประมาณ.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคาแหง.