ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

Employees' work efficiency of cable company ,located in Samutprakarn

นายศรันย์ อุดมรัตน์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Saran Udomrat
Industrial Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (**t-test)** และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการรวบรวมข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 143 คน คิดเป็น 75.7% เพศหญิงจำนวน 46 คน คิดเป็น 24.3% ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปีจำนวน 59 คน คิดเป็น 31.2% ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็น 27.5% ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็น 22.8% และอยู่ในช่วงอายุ 40 – 49 ปีจำนวน 35 คน คิดเป็น 18.5% ส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 107 คน คิดเป็น 56.6% ลำดับถัดมาอยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 51 คน คิดเป็น 27.0% และอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 31 คนคิดเป็น 16.4% ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงประสบการณ์มากกว่า 25 ปีจำนวน 48 คน คิดเป็น 25.4% ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงประสบการณ์ 1 – 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็น 23.3% ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงประสบการณ์ 11 – 15 ปีจำนวน 40 คนคิดเป็น 21.2% ลำดับถัดมาอยู่ในช่วง 6 -10 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็น 11.6% ลำดับถัดมาอยู่ในช่วง 16 – 20 ปีจำนวน 16 คน คิดเป็น 8.5% ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงประสบการณ์น้อยกว่า ๑ ปีจำนวน 12คน คิดเป็น 6.3% และอยู่ในช่วงประสบการณ์การ 21 – 25 ปีจำนวน 7 คน คิดเป็น 3.7%

โดยเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 4 ด้านพบว่า พบว่าค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้านอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก

พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของทั้งชายและหญิง ทางด้านปริมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของทั้งชายและหญิง ทางด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับอายุทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของพนักงานทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

An Objective of this research was (1) to study the employee's work efficiency of Cable Company, located in Samutprakarn (2) to compare the employee's work efficiency of Cable Company,located in Samutprakarn with gender, age, education level and work experience in the organization. The populations of these study are total 189 persons .The research tool was 5 evaluation rating scale questionnaires with 0.95 reliability value. Statistics for data were analyzes by frequency, percentage, mean (), standard deviation, **t**-test and one-way ANOVA.

The results of the research were as follows:

1. The study of employees' work efficiency of Cable Company, located in Samutprakarn

From the results of data collection, it appears that the majority of the sample are male; 75.7% (143 persons) while female population are about 24.3% (46 persons). The majority age is between 30-39 years 31.2% (59 persons), less than 30 years old 27.5% (52 persons), over 50 years 22.8% and between 40-49

years 18.5% (35 persons) consequently. The majority of education level is bachelor degree 55.6% (107 persons), below bachelor degree 27% (51 persons) and over bachelor degree 16.4% (31 person) respectively. The work experience within the organization of majority is from 1-5 years 23.2% (44 persons), from 11-15 years 21.1% (40 persons),from 6 -10 years 11.6% (22 persons) ,from 16-20 years 8.5%(16 persons) ,less than a year 6.3% (12 persons) and from 21-25 years 3.7% (7 persons). From the result, the employees mostly agree with all 4 aspects of work efficiency. The statistic of work efficiency in quantity both male and female shows the significant difference at 0.05 while the statistic of work efficiency in quality, time, cost and overall shows no significant difference at 0.05.

Also, it shows that the statistic of work efficiency in quantity, quality, time, cost and overall comparing with age has the significant difference at 0.05. While the statistic of work efficiency in all aspects comparing with education level has the significant difference at 0.05. Finally the work efficiency in all aspects comparing with working experience within organization has the significant difference at 0.05.

บทนำ

สถานการณ์โลกยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูงในเชิงธุรกิจไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรต่างๆต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะเห็นได้จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร แต่การให้ความมสำคัญกับเทคโนโลยีเพียงด้านเดียว ย่อมไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรได้ จึงทำให้องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในองค์กรถ้ามีบุคคลที่มีความเต็มใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว (ภัทรพล กาญจนปาน, 2552)

วิกฤติการณ์โคโรนา ไวรัส หรือ Covid-19 ที่เกิดขึ้นทั่วโลกส่งผลกระทบสร้างความเสียหายทางด้านสาธารณสุข การดำรงชีพ สภาพสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการหยุดชะงักของกิจกรรมทางธุรกิจที่เป็นตัวขับเคลื่อนหลักจึงส่งผลอย่างรุนแรงต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชากรและเศรษฐกิจในแต่ละประเทศทั่วทุกมุมโลก รวมถึงประเทศไทย การงดการปฏิบัติงาน ตามสถานที่ต่างๆ การปิดทำการชั่วคราวของสถานที่ต่างๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า บริษัท โรงงาน โรงเรียน และสถานที่อื่นๆที่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาสร้าง ความเดือดร้อนต่อประชาชนที่เป็นบุคลากรทั้งในแง่ของสภาพการเงินและความเป็นอยู่ เพื่อเป็นการ แก้ปัญหายับยั้งการระบาดทางรัฐบาลจึงออกนโยบายล็อคดาวน์ประเทศเพื่อไม่ให้นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาภายในประเทศ มีการกักตัวคนไทยที่เดินทางกลับมาจากประเทศเสี่ยง ประกาศเคอร์ฟิว ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเพื่อลดการติดต่อ สื่อสารของประชากรและส่งผลให้บริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจหรือ ข้าราชการในประเทศไทยเกิดการตื่นตัวและเป็นห่วงด้านความปลอดภัยสาธารณสุขของพนักงานในองค์กร เป็นหลัก แต่ละบริษัทจึงออกนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านเป็นการชั่วคราว โดยการนำอุปกรณ์เครื่องมือหรือสิ่งของต่างๆ ที่มีความจำเป็นในการทำงาน ไปปฏิบัติงานที่บ้านโดยมีการ สลับกันเข้ามาทำงานที่สำนักงาน ซึ่งมีจุดประสงค์หลักเพื่อลดอัตราการแพร่ระบาดของไวรัส โดยงดหรือละเว้นกิจกรรมการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยเสี่ยงอื่นๆที่จะเกิดขึ้นกับบุคลลากรภายใน องค์กร จากวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (วรวีร์ บุญคง ,2562)

การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเป็นเสมือนจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรขององค์กรทุกด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรกและสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วตรงประเด็นและมีคุณภาพ

ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพหมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมที่ทำงานยึดกับสังคม คือการทำงานได้รวดเร็ว และได้งานดี(วัชรี ธุวธรรม, 2523) บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะการทำงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและบริการได้ตามเป้าหมายองค์การมีความสามารถในยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในงานที่ทำ (นายชนกานต์ สมานมิตร, 2563)

จากการที่ผู้วิจัยอยู่บริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไปประสิทธิภาพการทำงาน ได้มีการวัดผลในรูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งเรื่องความสามารถในการทำงาน ร่วมถึงศักยภาพของแต่ละบุคคล แต่ในทั้งนี้ทั้งนั้น การวัดผลไม่ได้บ่งบอกทั้งหมดเนื่องด้วยมีปัจจัยทางด้านอื่นอีกที่ไม่ได้เกี่ยวของกับการทำงาน แต่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยที่ผู้วิจัยสนใจ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและประสิทธภาพการทำงาน และสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาเพื่อทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทดีขึ้น โดยการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้มาปรับปรุงใช้กับแผนกที่ผู้วิจัยทำงานก่อน และขยายผลไปยังแผนกอื่นๆ ทั้งนี้ทั้งนั้นหากทุกแผนกสามารถนำไปพัฒนาได้ก็จะส่งผลทำให้บริษัทประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการโดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตตัวแปรด้านเนื้อหาการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังต่อไปนี้
   1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
   1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ปริมาณงาน, คุณภาพงาน, เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ายที่ใช้
2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 357 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2564 จากแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ)

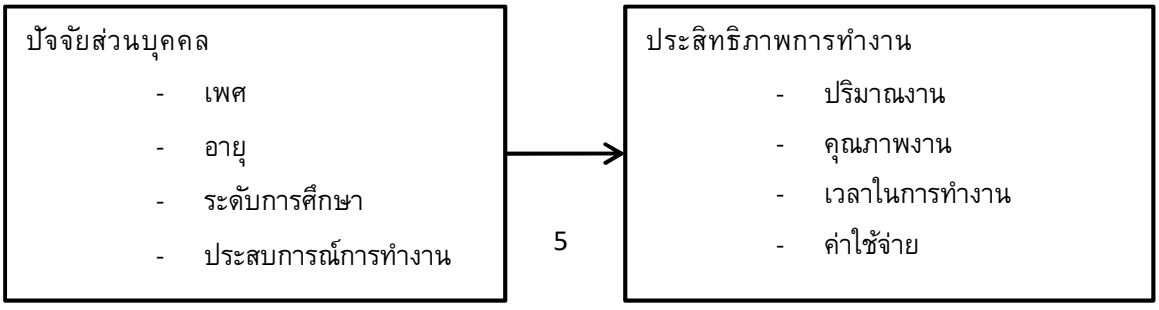
   กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวน 357 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564 ถึง 31 กรกฎาคม 2564โดยมีระยะเวลารวม ประมาณ 2 เดือน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ที่ต้องการศึกษาเพื่อเติมในปัจจัยต่างๆ ของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

เขียนกรอบแนวคิดในงานวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถแสดงกรอบแนคิดการวิจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) และตัวแปรตาม ดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่าการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะ มีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสันปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็ น หน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่ แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือ หน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529) กล่าวว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของ ตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

กัลยา วงษ์สมัย (2556) การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการปฏิบัตงานได้ หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับหมอบหมายตามตำแหน่งงาน ของแต่ละหน่วยงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่พึงกกระทำโดยใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ความหมายเกี่ยวกับการประสิทธิภาพ จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ ความหมายเกี่ยวกับการ ประสิทธิภาพ ไว้หลายท่าน ดังนี้

Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวสรุป องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพต้องเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน การบริหารเวลาเพื่อให้ได้ ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน ให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสม กับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพ ในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า เป็นการปฏิบัติงานให้ปริมาณงานตามที่บริษัทหรือแผนกได้กำหนดเป้าหมายไว้ งานที่ออกมาต้องมีคุณภาพงานที่ถูกต้องตรงกับมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้เวลารวดเร็ว ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาของเศรษฐกิจไทย ซึ่งเป็นผลมาจากการเข้ามาเปิดฐานการผลิตและการลงทุนในชิ้นส่วนและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศ ทำให้ไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำด้านการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน

มูลค่าการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าของไทยคิดเป็นกว่าร้อยละ 29 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด มีสัดส่วนสูงในผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศหรือค่า GDP โดยกลุ่มฐานการผลิตสินค้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จากต่างชาติที่สำคัญในไทย ได้แก่ เครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน เช่น ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์สายไฟ และอุปกรณ์ไฟฟ้าขนาดเล็กต่างๆ ศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพสูงของไทยทำให้บริษัทต่างชาติใช้ประโยชน์จากไทยในฐานะฐานการผลิตสินค้าและประตูทางเศรษฐกิจเพื่อการส่งออกสินค้าไปทั่วโลก ซึ่งคิดเป็นส่วนสำคัญของมูลค่าการส่งออกสินค้าของไทย (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2560)

สายไฟ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในระบบไฟฟ้า ทำหน้าที่ส่งผ่านพลังงานหรือสัญญาไฟฟ้าจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งโดยเฉพาะระบบส่งจ่ายกำลังไฟฟ้าจากแหล่งผลิตไฟฟ้าไปยังงผู้ใช้งานไฟฟ้าทั่วประเทศผ่านระบบสายส่งและระบบจำหน่ายไฟฟ้า ทั้งในระบบแรงดันสูง แรงดันปานกลาง และแรงดันต่ำนอกจากนี้สายไฟฟ้ายังใช้ในระบบสื่อสารและโทรคมนนาคม และ ระบบควบคุมในภาคอุตสาหกรรมอีกด้วย ทั้งนี้สายไฟฟ้า คือ วัสดุที่ประกอบไปด้วยธาตุโลหะที่มีคุณสมบัติในการนำไฟฟ้าและนำความร้อนได้ดี เนื่องจากเนื้อโลหะที่มีความแข็งและเหนียว โดยเฉพาะทองแดงที่สามารถนำมาแปรรูปได้ตามต้องการ จึงได้รับความนิยมในวงการของอุตสาหกรรมซึ่งสายไฟแต่ละชนิดจะได้รับการออกแบบแตกต่างกันออกไปตามโครงสร้างและคุณสมบัติการใช้งาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลสนับสนุนการศึกษาจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ตำรา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ บทความ วารสารและเว็บไซต์ต่างๆ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 189 ตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลผ่านทางออนไลน์

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงค่าความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

   คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

   คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

   คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

   คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

   คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงค่าความถี่และหาค่าร้อยละ เพศ กลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 143 คน คิดเป็น 75.7% ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปีจำนวน 59 คน คิดเป็น 31.2% ส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 107 คน คิดเป็น 56.6% ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงประสบการณ์มากกว่า 25 ปีจำนวน 48 คน คิดเป็น 25.4%

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ตามองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยพบว่าค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้านอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ

พบว่าค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านปริมาณรายข้อพบว่า ข้อที่ 3. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ทำงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) และในข้ออื่นๆความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ข้อที่ 2.ท่านมีการวางแผนการทำงาน ต่อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.16) ลำดับถัดมาข้อที่ 1.ท่านมีการกำหนดปริมาณงานของท่าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ลำดับถัดมาข้อที่ 4.ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และลำดับสุดท้ายข้อที่ 5.ท่านมีการพัฒนาฝีมือเพื่อให้สามารถรองรับงานได้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.89)

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ

พบว่าค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านคุณภาพรายข้อพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ข้อที่ 4.ผลงานของท่านถูกต้อง ตามมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) ลำดับถัดมาข้อที่ 2.ท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.04) ลำดับถัดมาข้อที่ 1.ท่านมีการกำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพต่องานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.97) ลำดับถัดมาข้อที่ 5. ท่านสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามเป้าหมายคุณภาพตามที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.96) และลำดับสุดท้ายข้อที่ 3.ท่านนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ามาเพื่อช่วยในเรื่องคุณภาพงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา

พบว่าค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านเวลารายข้อพบว่า ข้อที่ 2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้แต่ละงานสามารถส่งมอบได้ทันเวลาความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) และในข้ออื่นๆความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ข้อที่ 3.ท่านมีการจัดระบบการทำงานของท่าน เพื่อลดเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ลำดับถัดมาข้อที่ 5.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.14) ลำดับถัดมาข้อที่ 1.ท่านมีการกำหนดเวลาในการทำงาน แต่ละงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.06) และลำดับสุดท้ายข้อที่ 4.ท่านมีการหาความรู้และพัฒนาฝีมือ เพื่อลดเวลาการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.99

2.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

พบว่าค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านคุณภาพรายข้อพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ข้อที่ 2.ท่านสามารถทำงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 3.98) ลำดับถัดมาข้อที่ 3.ท่านสามารถประยุกต์ทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ลำดับถัดมาข้อที่ 1.ท่านมีวางแผนการใช้งานทรัพยากรแต่ละขั้นตอนในการปฏิบัตงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ลำดับถัดมาข้อที่ 5.ท่านตระหนักเรื่องการสูญเสียทรัพยากรในการทำงาน โดยไม่เกิดประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และลำดับสุดท้ายข้อที่ 4.ท่านมีการกำหนดวางแผนการลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของทั้งชายและหญิง ทางด้านปริมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของทั้งชายและหญิง ทางด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (2)เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานโดยส่วนใหญ่เป็นคนที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป และมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี จึงทำให้มีความรู้และความเข้าใจงานเป็นอย่างดี สามารถวางแผนการจัดการงานที่ทำได้ดี จากนั้นทำการพิจารณารายด้านมีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

1.1 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ

พบว่า พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้ทำงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีการวางแผนการทำงานต่อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ท่านมีการกำหนดปริมาณงานของท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายบริษัทฯ และท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายของท่าน ซึ่งตามนิยามกัลยา วงษ์สมัย (2556) การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว และ Peterson and Plowman (1953) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ (นวนันท์ พันธุ์ไย และธาดารัตน์ ประดิษฐชอบ ,2557) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาภาระงานตำแหน่งพนักงานประจำห้องยา กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลนครปฐม โดยเรื่องที่สำคัญคือ ภาระงานของพนักงานแต่ละตำแหน่ง และการวางแผนการจัดการภาระงาน

1.2 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ

พบว่า พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานของท่านถูกต้องตามมาตรฐาน ท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพ และท่านมีการกำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพต่องานของท่าน ซึ่งตามนิยาม Peterson and Plowman (1953) งานจะต้องมีคุณภาพสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้

ผลงานที่มีคุณภาพต้องเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ (นางวิราวรรณ ไพทูรย์, 2561) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยที่มีต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมงานผู้ผลิตแป้งมันสำปะหลังในเขตจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กระบวนการจัดการ การตรวจสอบประเมิณผล ความรู้ความสามารถ และการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง

1.3 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา

พบว่า พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้แต่ละงานสามารถส่งมอบได้ทันเวลา ท่านมีการจัดระบบการทำงานของท่านเพื่อลดเวลาในการทำงาน และท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งตามนิยาม Good (1973) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถ ให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ และPeterson and Plowman (1953) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน ให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (ถิรนันท์ ทิวราตรีวิทย์ และวรัญญา อวีระพล, 2562) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานที่ซ้ำซ้อนของพนักงานและลดต้นทุนการดำเนินงาน ที่เกิดจากการท้างานในกิจกรรมการตรวจนับเมื่อรับสินค้าเข้าคลัง ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า หลังการจัดเรียงขั้นตอนใหม่ ในการตรวจนับผลิตภัณฑ์สามารถลดระยะเวลาในการตรวจรับผลิตภัณฑ์เข้าสู่คลังจากเดิม 1,076 นาที เหลือ 605 นาทีต่อวัน และยังลดในเรื่องของต้นทุนการดำเนินงานจากเดิม

1.4 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

พบว่า พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานให้เกิดผลสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ท่านสามารถประยุกต์ทรพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน และท่านมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรแต่ละขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งตามนิยาม วิทยา ด่านธำรงกูล (2546) กล่าวว่า ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากร ที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน และวรัท พฤษากุลนันท์ (2551) กล่าวว่า ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่ กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว ตรงเวลา และมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ(ศิลปชัย วัฒนเสย, พรรคพงษ์ แก่นณรงค์ และสายสุนีย์พงษ์พัฒนศึกษา, 2562) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการลดของเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนผลิตพาเลทไม้ จากการศึกษาการผลิตในโรงงานกรณีศึกษาพบวามีของเสียจำนวนมากในกระบวนการประกอบ โดยการรวบรวมข้อมูลของเสียด้วยใบตรวจสอบและวิเคราะห์ของเสีย จากการศึกษาและประยุกต์ใช้อุปกรณ์จับยึดและวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ผลการปรับปรุงปรากฏว่าของ จากปริมาณการผลิต 18,139 ชิ้ น จำนวนของเสีย 3,662 ชิ้น ของเสียลดลง

เมื่อเทียบกับการผลิตแบบเดิมคิดเป็นร้อยละ 10 จากการดำเนินงานวิจัยนี้สามารถลดของเสียได้ตามเป้าหมายและปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้น

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามเพศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของทั้งชายและหญิง ทางด้านปริมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของทั้งชายและหญิง ทางด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามอายุ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรนำประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากมาใช้ประโยชน์ในการในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งบอกว่าพนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี โดยสามารถนำมาพัฒนาได้อีกในการทำงาน ช่วยให้โรงงานสามารถขยายขอบเขตปริมาณงานได้ และหากส่งเสริมทางด้านการฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานในโรงงานทำงานได้อย่างครบถ้วนมากขึ้น จะสอดคล้องกับโรงงานในปัจจุบันที่มีการทำ Flat Organization

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งบอกว่าพนักงานทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงาน และทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ควรส่งเสริมพนักงานเพื่อช่วยในการลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต เพื่อสามารถนำมาใช้สร้างมาตรฐานการทำงานของพนักงาน เพื่อให้การทำงานในองค์กรมีมาตรฐานการทำงานด้านคุณภาพที่ดีขึ้น

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งบอกว่าพนักงานมีการวางแผนและจัดสรรเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และมีการหาความรู้ปละพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อช่วยในการลดเวลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทางองค์กรควรให้การสนับสนุนส่งเสริม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลากรเหล่านี้พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งบอกว่าพนักงานตระหนักการใช้ทรัยพยากรขององค์กร เพื่อใช้ในการทำงานโดยองค์กรควรส่งเสริมอย่างมาก เพื่อช่วยในเรื่องของการลดต้นทุนการทำงาน เพื่อทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้สามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อปรับใช้ให้ตรงจุดมากขึ้น
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยโดยการจำแนกเป็นแต่ละแผนกขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน ซึ่งช่วยให้แต่ละแผนกมีการพัฒนา เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น
4. ควรนำงานวิจัยนี้ไปปรับใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วงษ์สมัย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
สืบค้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2564,
เข้าถึงได้จาก https://research-system.siam.edu/2013-12-20-04-25-20/391-2013-12-20-05-58-116.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ภาคนิพนธ์บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏร าไพพรรณีจังหวัดจันทบุรี.
สืบค้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2564,
เข้าถึงได้จาก http://www.etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-96-file01-2017-01-30-10-26-56.pdf.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2560). อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์.
สืบค้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2564,
เข้าถึงได้จาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/78457/78457.pdf.

ถิรนันท์ ทิวราตรีวิทย์ และวรัญญา อวีระพล. (2562). การลดต้นทุนการดำเนินงานในกระบวนการรับผลิตภัณฑ์เข้าคลังสินค้า กรณีศึกษาโรงงานผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว.
สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ.2564,
เข้าถึงได้จาก http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2562Vol10No1_26.pdf.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538).การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ.

ธัณฐภรณ์ สิมมา และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2559). การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ.2564,
เข้าถึงได้จาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/download/213632/148620/

นวนันท์ พันธุ์ไย และธาดารัตน์ ประดิษฐชอบ. (2557). วิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดอัตรากำลัง : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานประจำห้องยา กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลนครปฐม.

สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก https://esd.kps.ku.ac.th/kuk-conference/img/gallery/article_11/pdf_file/FULL%20PAPER_human/Oral/11_Nawanan_559-567.pdf.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). หลักการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.

นายปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2556). ปัจจัยและรูปแบบการบริหารเวลาของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา. มหาลัยศิลปกร. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/31531/27079/.

พรรณิดา ขุนทรง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/MU.the.2014.250.

ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงาน ของ การประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Pattharapol_K.pdf.

วิทยา ด่านธำรงกูล. (2546). การบริหาร.กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชัน

วิราวรรณ ไพทูรย์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผู้ผลิตแป้งมันสำปะหลัง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/292.ru.

วรวีร์ บุญคง. (2562). การปรับตัวในการทางานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารสานักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/24.

ศิลปชัย วัฒนเสย, พรรคพงษ์ แก่นณรงค์ และสายสุนีย์พงษ์พัฒนศึกษา. (2562). การศึกษาการลดของเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนผลิตพาเลทไม้. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก https://rsucon.rsu.ac.th/proceeding/article/2112

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). สังคมวิทยาองค์การ.กรุงเทพ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ. ภาควิชาบริหารการศึกษา. มหาลัยกรุงเทพ สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2043/1/surapong_chan.pdf.

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สินเลิศ สุขุม. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม คอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนคดีเศรษฐกิจ. วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยามหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนามนุษย์และสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11704/1/420087.pdf.

Good (1973). Dictionary of education. New York : McGraw-Hill, [1973].

Harrington (1996). James and James S. Harrington. High performance benchmarking – 20 steps to success. New York: McGraw-Hill.

Phelps Dodge International (Thailand). (2564). ข้อมูลเกี่ยวกับสายไฟฟ้า. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2564, เข้าถึงได้จาก https://www.pdcable.com/industrial-factory/โรงงานผลิตสายไฟ.

Peterson and Plowman (1953). Business organization and management. Homewood, Ill. : R.D. Irwin.