

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตะ โอโก (ประเทศไทย) จำกัด

Efficiency in the performance of employees, Itho Seico (Thailand) Co.,Ltd.

รัชก้องแก้ว พิมพ์แพร

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Luckkingkao Pimpare

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตะ โอโก (ประเทศไทย) จำกัด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตะ โอโก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 140 คน แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานคือ Two Independent Sample t-test ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่จำแนก 2 กลุ่ม และสถิติ ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 26 - 35 ปี สถานภาพสมรส (พักอาศัยอยู่ร่วมกัน) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. และระยะเวลาในการทำงาน 6 ปี ขึ้นไป ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตะ โอโก (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งเป็น 3 ด้าน 1) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตะ โอโก (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ใน

ระดับมาก 2) คิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตเซ อีโค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต้นทุน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตเซ อีโค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านเวลา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตเซ อีโค (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านอายุการทำงาน

งานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่สนใจและผู้ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท และนำมามุมมองแนวคิดของพนักงาน สามารถนำไปต่อยอดไปพัฒนาองค์กรหรือบริษัททางกลยุทธ์เพื่อพัฒนา

ปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อประสิทธิภาพพนักงานในบริษัทหรือองค์กรเพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้บริษัทหรือองค์กรก้าวหน้าไปร่วมกัน

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the level of opinions on the work efficiency of employees of Itoh Seiko (Thailand) Co., Ltd. 2) Compare the opinions on the performance of employees of Itose Eco (Thailand) Co., Ltd. Classified by personal factors, including gender, age, marital status, education, work experience, population group used in this research. There are 140 people. Questionnaires Data were analyzed using a statistical package program. The statistics used to test the hypothesis were Two Independent Sample t-test to test the differences of independent variables that distinguish 2 groups and ANOVA statistics to test the differences of means of independent variables from 3 groups or more.

The results of data analysis revealed that Most of the respondents were female. They were in the age range of 26-35 years old, marital status (living together), education level of Mathayomsuksa 6 or Vocational Certificate, and working period of 6 years or more. Work at the staff of Itoh Seiko (Thailand) Co., Ltd., divided into 3 areas. 1) Opinions on work efficiency by employees of Itoh Seiko (Thailand) Co., Ltd. Overall, the average work efficiency is at a high level. 2) Opinion on the efficiency of work performed by employees of Itoh Seiko (Thailand) Co., Ltd. in terms of cost. Overall, the average work efficiency is at a high level. 3) Opinions on the work efficiency of employees of Itoh Seiko (Thailand) Co., Ltd. in terms of time. Overall, the average work efficiency is at a high level.

From the hypothesis test, it was found that the work efficiency of employees of Itoh Seiko (Thailand) Co., Ltd. was correlated with demographic characteristics in terms of age, education, and working age.

This research provides useful suggestions to those who are interested and related business operators can use the research results to analyze the work efficiency of company employees. and take the conceptual view of employees can be used to further develop an organization or a company to develop a strategy Improve the work of employees to increase the efficiency of the work of employees. When the efficiency of employees in a company or organization increases, it results in the company or organization progressing together.

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น เรื่องคุณภาพ ราคาและการบริการเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า สำหรับแนวทางการควบคุมคุณภาพของสินค้า การควบคุมการผลิต และการลดต้นทุนในกระบวนการผลิตเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งที่หลายบริษัทนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการแข่งขัน ในการทำงานนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้ว การวางแผนยังจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนงานที่ดี การวางแผนที่ดีเกิดจากความคิดที่รอบคอบ คิดจากมุมมองที่หลากหลาย การวางแผนเป็นการสร้างข้อเสนอของการดำเนินงานที่เป็นไปได้หลากหลายทางเลือกโดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกและยังเป็นการประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ ในการทำงานเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้นการวางแผนถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวางแผนการผลิตเป็นกลไกการดำเนินการอย่างหนึ่งที่จะมีส่วนช่วยเหลือให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การวางแผนผลิตยังเป็นการกำหนดวิธีการทำงานล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนการผลิตมีความสำคัญและเป็นส่วนช่วยในทุกๆ กระบวนการผลิตตั้งแต่การรับวัตถุดิบเข้า กระบวนการผลิตจนกระทั่งการจัดส่งสินค้า ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นทำให้สามารถวางแผนควบคุมการผลิต การควบคุมคุณภาพในการผลิต การลดต้นทุน และการทำให้เกิดความคุ้มค่าในการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพการวางแผนผลิตนับได้ว่าเป็นศูนย์รับ และกระจายข้อมูลไปยังแผนกต่างๆ และมีการติดต่อประสานงานกับทุกแผนกภายในองค์กร โดยกระบวนการวางแผนนั้นเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์

สำหรับช่วงเวลาข้างหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การวางแผนเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจที่ละเอียดอ่อนและต้องกระทำให้เสร็จสิ้น ก่อนจะมีการดำเนินการกิจกรรม และเป็นวิธีการดำเนินการไปถึงเป้าหมายตัดสินใจในปัจจุบันว่าจะทำอะไร ทำโดยใคร และทำเพื่ออะไร สำหรับการปฏิบัติการที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการจะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและการดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ เป็นอย่างดี รวมถึงมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผล และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แผนกวางแผนการผลิต จึงมีบทบาท และมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการดำเนินการขององค์กร

โดยทั่วไปแล้วประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึงผลสำเร็จในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไรขยายฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งถือได้ว่าในองค์กรมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสามารถสรุปดังนี้ คชาวูธ พรหมาย (2545 : 12) ได้กล่าวว่า 1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีระบบความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity)

หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertain) 2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย 3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ 4) หากพิจารณาอย่างควบคู่กันไป จะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน

และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้น ต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง นอกจากนี้ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลงานของการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรใดที่สามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ ซึ่งระเบียบในการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยสถิติ คำลาเลียง (2544 : 13) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human

Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพึงพอใจในที่นี้ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service) 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service) 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service) ดังนั้นการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่แผนกต่างๆ ที่ติดต่อประสานงานกับแผนกวางแผนผลิตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในด้านการจัดการกระบวนการทำงาน การควบคุมกระบวนการผลิตรวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการที่ดีสามารถบรรลุตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการด้วย Zaleanick et al. (1957, p. 40อ้างถึงใน มนัสชัยกวีนิพนธ์ยานนท์, 2544, หน้า 6)

ได้กล่าวว่าในการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้นผู้ปฏิบัติจะต้องได้การตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (External and Internal Need)

เนื่องจากในปัจจุบัน นอกจากลูกค้าภายนอกแล้ว ลูกค้าภายในซึ่งหมายถึง หน่วยงานและพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ ที่ต้องติดต่อประสานงานด้วยก็ถือได้ว่าเป็นลูกค้าซึ่งมีความสำคัญด้วยเช่นกันเพราะเป็นส่วนสำคัญที่เป็นเครื่องชี้วัดว่าการดำเนินงานนั้นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จากการที่ผู้วิจัยทำงานที่ บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อีโต เซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ระดับใด และพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อีโต เซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกันหรือไม่ และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานให้มีการบริหารงานของบริษัทฯ เกิดประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ของบริษัททั้งในและต่างประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทโอโตเซ โอโค (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ติดต่อประสานงานกับแผนกวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซโอโค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 220 คน (อ้างอิงข้อมูลจากแผนกฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานติดต่อประสานงานกับแผนกวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซโอโค (ประเทศไทย) ซึ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ 140 คน (มาจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่)

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาไว้ดังนี้

1. ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ จำแนกออกเป็นดังนี้

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 การศึกษา
- 1.5 อายุงาน

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 ด้านต้นทุน
- 2.3 ด้านเวลา

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในด้านการพัฒนาวิธีการบริหารงานจัดการแผนกวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซโอโค (ประเทศไทย) จำกัด

2. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัท โอโตเซโอโค (ประเทศไทย) จำกัด ให้ดีขึ้น

3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอื่นๆ ในบริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. การศึกษา
5. อายุงาน

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน
2. ด้านต้นทุน
3. ด้านเวลา

ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายเชิงสังคมศาสตร์ ในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์ ในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลามากที่สุด บทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรที่กำหนดไว้ แสงรัตน์ มงคลมาส (2514, หน้า 100 อ้างถึงใน ศิราภา รุ่งสว่าง, 2550, หน้า 8)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เช่น ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจในงาน
2. ต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรมูลค่าของที่ใช้ในการผลิตหรือการให้บริการเป็นส่วนที่เรียกว่ามูลค่าของปัจจัยนำเข้า (Input value) ของระบบต้นทุน
3. เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จนั้นคือ จะทำงานในปริมาณที่กำหนดให้เสร็จต้องใช้เวลาทำงานเท่าใดนั่นเอง วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2547, หน้า 10-11 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 70-71)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์ Competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา และสั่งสมประสบการณ์
 - 1.2 Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย
2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน
3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization support) ซึ่งได้แก่คำตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อ กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน วรจิตร หนองแก (2540 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ ศิริพร, 2551, หน้า 47)

แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่วิวัฒนาการมา 3 แบบ คือ

1. การประเมินแบบที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
 2. การประเมินแบบมีระบบและเป็นแบบดั้งเดิม ซึ่งประเมินทั้งคุณลักษณะประจำตัวผลงาน หรือทั้งสองอย่าง
 3. การประเมินแบบพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายรวมกันความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคล กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย (2553, หน้า 11-12)
- วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นไปโดยเสมอภาคและเป็นธรรม

2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน

4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการปฏิบัติขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งและหารือผลการประเมินอย่างเหมาะสมจะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน

5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยในการพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบและความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดและเมื่อใดอีกด้วย

การวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีโตเซโอ (ประเทศไทย) จำกัด

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานก่อนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง โยกย้ายหรือ อาจถึงขั้นขังชั่วคราว (Lay off) ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรก็เพื่อ

2. การวัดผลองค์การด้วยเทคนิค KPI การวัดผลงานขององค์การนอกจากจะช่วยให้แสดงความสำเร็จในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแล้วการวัดผลงานขององค์การจะยังมีประโยชน์ช่วยชี้แนะการพัฒนาองค์การในกรณีที่ผลความสำเร็จในบางด้าน มีลักษณะบกพร่อง หรือมีระดับต่ำกว่าความคาดหวัง ซึ่งจะเป็นที่มา ของการคิดค้นแสวงหาแนวคิดปฏิบัติใหม่ ๆ ที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และหาแนวทางเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ การจูงใจเป็นปัจจัยเทคนิคในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อมุ่งหวังประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนาซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ ทฤษฎีและหลักการการจูงใจบุคคลอย่างถ่องแท้

แบบวิธีการจูงใจ แบบวิธีการจูงใจ อาจแยกออกได้ 3 ประเภท คือ (ธัญญณ์ณัฏ รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553, หน้า 10)

1. การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน ซึ่งมีข้อสมมุติเชื่อว่าคนทุกคนต่างไม่ชอบงาน แต่ถ้าหากพนักงานได้รับรู้ว่าตนจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรด้วยแล้ว พนักงานผู้นั้นก็จะยอมปฏิบัติงานด้วยดี ตรงไปตรงมาตามประโยชน์ที่ได้รับ

2. การจูงใจตามหลักผลผลิต ซึ่งเน้นการใช้รางวัลผลตอบแทนโยงเข้ากับผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับโดยตรง การגיעเกี่ยวกับงานที่จะมีการระบุชัดโดยขณะเดียวกันค่าจ้างเงินเดือนก็จะมีระบุไว้ชัดเจนตามข้อสมมุติฐานของวิธีนี้จะอยู่ที่ว่าหากพนักงานทำงานดีจะได้รางวัลตามผลงานแล้วเขาก็พยายามทำให้ดีขึ้นต่อไปอีกเรื่อยไป การจูงใจจึงใช้รางวัลเข้าล่อและเร่งการผลิต

3. การจูงใจตามหลักสนองความต้องการ แนวทางตามวิธีนี้จะกว้างกว่า โดยยึดถือความต้องการพื้นฐานของคนและพยายามทำให้งานหรือสภาพงาน สามารถตอบสนองความพอใจให้เข้าได้มากที่สุดยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่าคนทุกคนจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด

แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่วิวัฒนาการมา 3 แบบ คือ

1. การประเมินแบบที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
2. การประเมินแบบมีระบบและเป็นแบบดั้งเดิม ซึ่งประเมินทั้งคุณลักษณะประจำตัวผลงาน หรือทั้งสองอย่าง
3. การประเมินแบบพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายรวมกันความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคล

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นไปโดยเสมอภาคและเป็นธรรม
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน
4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้การพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด

การวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีโตเซโอ (ประเทศไทย) จำกัด

คติมา อัครธิดพิงศ์ (2556, หน้า 166-167) กล่าวว่า การวัดผลงาน (Performance assessment) เป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของระบบการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเพราะการวัดผลงานเป็นที่มาของ

ข้อมูลข่าวสาร การวัดผลในที่นี้จะกล่าวถึง 2 ส่วน 1) การวัดผลงานบุคลากรที่เน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล 2) การวัดผลงานขององค์กร

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
2. การวัดผลองค์กรด้วยเทคนิค KPI

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การหาค่าที (t-test)
3. การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)
4. การหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Fisher's Least Significance Difference: LSD

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 140 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกำหนดรหัสและจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 66.43) อยู่ในช่วงอายุ 26 - 35 ปี (ร้อยละ 55) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส (พักอาศัยอยู่ร่วมกัน) (ร้อยละ 52.86) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. (ร้อยละ 37.14) ระยะเวลาในการทำงาน 6 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 47.14)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต ประสิทธิภาพในการทำงานแผนกวางแผนผลิต มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.481 โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.481 โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับบุคคลภายในอันดับแรก รองลงมาผลสำเร็จที่ท่านปฏิบัติออกมาปริมาณครบตามจำนวนเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยระดับมาก

2. ด้านต้นทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับควบคุมความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิตอันดับแรก รองลงมาลดความสูญเสียของผลิตภัณฑ์ให้น้อยลงมีค่าเฉลี่ยระดับมาก

3. ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.528 โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับท่านส่งมอบสินค้าตรงตามเวลาที่กำหนดหน่วยงานกำหนดไว้อันดับแรก รองลงมาความสำเร็จของงานแต่ละชิ้นท่านใช้เวลาได้น้อยกว่ามาตรฐานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติการทดสอบจะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเวลาต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ใช้การทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเวลาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิตด้านเวลา มีนัยสำคัญ 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. และระหว่างกลุ่มมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับ ปวส. หรือ อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ด้านต้นทุนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่พบว่าความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิตด้านต้นทุน มีนัยสำคัญ 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มน้อยกว่า 1 ปี กับ 4-6 ปี และระหว่างกลุ่ม 4-6 ปี กับ 6 ปีขึ้นไปต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท อีโตเซอิโค (ประเทศไทย) สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ด้านประชากรศาสตร์ พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน ในการปฏิบัติงานสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1.1 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

1.1.1) ผลสำเร็จที่ท่านปฏิบัติออกมาปริมาณครบตามจำนวนเป้าหมายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ตั้งไว้และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงานและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

1.1.2) ผลสำเร็จที่ท่านปฏิบัติออกมาคุณภาพถูกต้องตามมาตรฐานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากพนักงานที่มีความกระตือรือร้นและต้องปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วต่อการผลิต จึงมีผลต่อความสามารถด้านการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะสามารถทำงานให้เสร็จทันตามแผนกำหนดไว้ทันและมีประสิทธิภาพ

1.1.3) ท่านมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงานที่ทำอยู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยจัดการ จะช่วยลดเวลา และต้นทุนด้านการผลิตได้อย่างมากและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาขบวนการผลิตให้สามารถผลิตออกมาได้อย่างมีคุณภาพ

1.1.4) ท่านมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะมีความรู้ความสามารถเพื่อจะส่งต่องานได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด

1.1.5) ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับบุคคลภายในความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายและดำเนินงานนั้นเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและผลงานออกมาถูกต้องตามความต้องการ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากการงาน
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

1.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพด้านต้นทุน

1.2.1) วางแผนการผลิตและควบคุมการผลิตให้เหมาะสมกับต้นทุนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานวางแผนและควบคุมวัตถุดิบและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อควบคุมด้านต้นทุน

1.2.2) ควบคุมความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิตอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานวางแผนและควบคุมกระบวนการการผลิตและทำงานตามมาตรฐาน

1.2.3) ลดความสูญเสียของผลิตภัณฑ์ให้น้อยลงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานตรวจสอบวิธีการทำงานและรู้ถึงวิธีการจัดการเพื่อลดความสูญเสียของผลิตภัณฑ์

1.2.4) ลดต้นทุนด้านค่าแรงงานหรือค่าใช้จ่ายในการผลิตความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานทำงานได้ตามแผนที่วางไว้

1.2.5) ลดต้นทุนด้วยการจัดซื้อจำนวนมากต่อผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่ายความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานคำนวณและวางแผนด้านต้นทุน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย

1.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพด้านเวลา

1.3.1) ความสำเร็จของงานแต่ละชิ้นท่านใช้เวลาได้น้อยกว่ามาตรฐาน คิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้และสามารถทำให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ความถูกต้องแม่นยำ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง จึงเป็นผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์นั้น

1.3.2) ท่านส่งมอบสินค้าตรงตามเวลาที่กำหนดหน่วยงานกำหนดไว้ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายและดำเนินงานนั้นเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและผลงานออกมาถูกต้องตามความต้องการ

1.3.3) ท่านสามารถแก้ไขงานได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ผลงาน คิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเป็นการแก้ไขปรับปรุงส่วนบกพร่องและข้อเสียของตนเองให้ดีขึ้นแต่ก่อนเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานที่จะได้ในวันข้างหน้า

1.3.4) ท่านมีการใช้ระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just in time) คิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีงานมากเกินไปจะเป็นการเพิ่มภาระกับพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานจะลดลงและงานที่ได้จึงไม่มีประสิทธิภาพและเสร็จไม่ตรงตามกำหนด

1.3.5) ท่านได้ใช้ข้อมูลทางการบัญชี เพื่อวางแผนการจัดส่งทันเวลา คิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเนื่องจากบางครั้งเป็นงานที่ต้องเร่งผลิตเพื่อส่งของให้ทันตามที่ลูกค้าต้องการ

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานพบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านสถานภาพสมรสต่างกัน ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน ด้านเวลา ระดับความสามารถในการทำงานมีความเท่าเทียมกันและมีความพร้อมในการทำงานในระดับเดียวกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านมนุษยสัมพันธ์เนื่องจากพนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรวมถึงเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกกันรวมถึงหัวหน้างาน จึงทำให้ความรู้สึกในการทำงานไม่อึดอัดหรือตึงเครียด และมีความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีของหน่วยงานและองค์กรนั้น

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสต่างกัน ความคิดเห็นต่อมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยส่วนด้านระดับการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่าง ดังนี้

2.4.1 พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเวลาต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา ด้านแก้ไขงานได้อย่างรวดเร็ว ด้านผลิตแบบทันเวลาพอดี ด้านใช้ข้อมูลทางการบัญชี/รายงานการสั่งซื้อจากในอดีต/ปัจจุบันเพื่อสั่งซื้อวัตถุดิบ/สินค้า เพื่อวางแผนการจัดส่งทันเวลา อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาของพนักงานที่มีความแตกต่างกันจึงส่งผลกระทบต่อความรู้ความสามารถในการ

นำมาใช้กับการทำงาน และด้านความคิดที่เป็นปัจจัยส่งผลให้มีขีดความสามารถในความถนัดของตัวเองจึงส่งผลกระทบด้านคุณภาพของงานและต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานที่

2.5 ปัจจัยส่วนด้านระยะเวลาในการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ดังนี้

2.5.1 พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ด้านต้นทุนต่างกัน ด้านวางแผนการผลิตและควบคุมการผลิตให้เหมาะสมกับต้นทุน ด้านควบคุมความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิต ด้านลดความสูญเสียของผลิตภัณฑ์ให้น้อยลง ด้านลดต้นทุนด้านค่าแรงงานหรือค่าใช้จ่ายในการผลิตที่ไม่คุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติ ด้านลดต้นทุนด้วยการจัดซื้อจำนวนมากต่อผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่าย อาจเป็นเพราะอายุงานของพนักงานที่มีความแตกต่างกันจึงส่งผลต่อความรู้ความสามารถในการนำมาใช้กับการทำงาน และด้านความคิดที่เป็นปัจจัยส่งผลให้มีขีดความสามารถในความถนัดของตัวเองจึงส่งผลกระทบด้านคุณภาพของงานและต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำมาเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการนำข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ด้านผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์งานที่ตั้งไว้แสดงถึงความตั้งใจ ใส่ใจในการทำงานที่ตนรับผิดชอบและผลที่ได้ในการปฏิบัติงานออกมาตรงตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและความถูกต้องของงาน

2. ด้านต้นทุน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแผนการผลิตและมองถึงปัญหาด้านความเสียหายและการควบคุมการผลิตให้เหมาะสมกับต้นทุนได้ตามที่ตนรับผิดชอบและผลที่ได้ในการปฏิบัติออกมานั้น ความคุ้มค่าของการวางแผนการผลิตมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

3.ด้านเวลา จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โอโตเซอิโค (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ทำงานได้ตามมาตรฐานที่วางไว้และส่งมอบได้ตามเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโดยให้ระบุข้อมูลออกมาเป็นแผนกให้ชัดเจนและนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการแก้ไขปัญหของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ควรศึกษาข้อมูลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เข้มเม่ง. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการท างานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตยาฆ่าแมลงแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการท างานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ่สยาม จา กัด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). ปัจจัยการแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการท างานของพนักงานระดับการปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการท างานของพนักงาน บริษัท นวโลหะ ไทย จา กัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วงษ์ลัมัย (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา). งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- จิตติมา อัครธิตพงษ์. (2556). เอกสารประกอบการสอน รหัส 3562404 วิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จินตนา บุญวสิน. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จา กัด (มหาชน) สา นักงานใหญ่. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

- สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
 เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). *อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- จิตติรัตน์ เสงดาฤทธิ์, นางเยาว์ พิทักษ์, ปรีชา มูลบรรจง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการ และพนักงานสัญญาจ้างรายปี ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท เอ เอ แอล จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ทศพร ลิ้นไพลย์. (2552). *การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปตท. เคมีคอล กรุ๊ป. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- วิสาสินี นามศรี. (2553). *ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุตุขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.*
- ศิราภา รุ่งสว่าง. (2550). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, งามอาจ ปะวานิช และปริญญ์ ลักขิตานนท์. (2545).
- อัศวพร พรหมอุดม. (2550). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อภิญา จิตต์เนื่อง (2553). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษากรมควบคุมโรคส่วนกลาง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เอกวินิต พรหมรักษา. (2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง.*
 เข้าถึงได้จาก promrucsadb04.blogspot.com
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.*
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*

- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: World.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Mcclelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-century Crofts.
- Owens, Robert G. (1987). *Organizational Behavior in Education* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall
- Skinner, B. F. (1971). *Beyond freedom and dignity*. New York: Knopf.
- Supaktisant, S. (1997). Personal characteristics and organizational environment affecting organizational commitment. Master of Management Thesis Graduate Program in Human Resource. Development National Institute of Development Administration.
- Kajennun, N. (2008). *Organizational behavior*. Bangkok: V. Print Company.
- Kasemsin, S. (1983). *New personnel management* (5th edition). Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Waranyanakrai, S. (2004). Research report on the synthesis of theses related to the commitment. (n.p.)
- Manning, Renfro Clark. (1977). "The Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia Superintendents of School," Dissertation Abstracts International. 37Z7X : 4028-A .
- Millet, John D. (1954). *Management the Public Service*. New York: McGraw – Hill.
- Schmidt, Gene Willard. (1975). "Job Satisfaction Among Secondary School Administrators," Dissertation Abstr