

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน
บริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมใน
จังหวัดชลบุรี

**FACTORS AFFECTING EFFICIENCY OF PRODUCTION PERSONNEL OF
AUTOMOBILE PART INDUSTRY IN INDUSTRIAL ESTATE IN CHONBURI**



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2565 นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING EFFICIENCY OF PRODUCTION PERSONNEL OF
AUTOMOBILE PART INDUSTRY IN INDUSTRIAL ESTATE IN CHONBURI**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึ๒๐๒๒ เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้เห็นว่าใบใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
นักศึกษา	อุทิศ เดชบุรีรัมย์
รหัสนักศึกษา	61611074
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน โดยจะใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง และเก็บข้อมูลเฉพาะเจาะจงในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรมที่มีอุตสาหกรรมหลักคือการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และจากนั้นจะใช้วิธีสุ่มตามความสะดวก สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าที วิเคราะห์ค่าเอฟ และใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุในช่วงน้อยกว่า 20 - 29 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จากผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนโดยรวมแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Factors affecting efficiency of production personnel of automobile part industry in industrial estate in Chonburi
Student name	Uthich Dechburum
Student ID	61611074
Degree	Master of Business Administration
Major	Business administration
Year	2022
Advisors	Associate Professor Dr. Wornchanok Chaiyasoonthorn

Abstract

This research aims to test the factors affecting the efficiency of production personnel of the automobile part industry in the industrial estate in Chonburi. The sample group consisted of 400 private company employees working in the industrial estate in Chonburi metropolitan area with age more than 18 years old. This research uses purposive sampling criteria and collects specific information in Amata city industrial estate, Hemraj industrial estate, Pinthong industrial estate, and Laem Chabang industrial estate. Then, we will use the Purposive Sampling method. The statistical approaches and related variables include percentages, average scores, standard deviation, One-Way ANOVA analysis, and multiple linear regression analysis to test the hypothesis.

This study found that most of the respondents were male, aged between 20-29 years, single, graduated with a bachelor's degree or higher, income between 25,001 - 35,000 baht, and most of them have work experience of less than or equal to 5 years. Their opinions on working efficiency were at a high level.

The comparative analysis of performance is classified by age, marriage status, educational level, and monthly income the overall operating efficiency was different. The results of the analysis of the factors affecting the efficiency of production personnel of the automobile part industry in the industrial estate in Chonburi found that the morale and motivation, work environment, and relationships affect the efficiency of production personnel at a level of statistical significance 0.01

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ยังขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของคณะบริหารธุรกิจที่ได้ช่วยดำเนินการเรื่องต่าง ๆ จนสำเร็จได้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาในทุกด้านเป็นอย่างดีตลอดมา ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง และมอบกำลังใจมาให้กัน โดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

อุทิศ เศษบุรีรัมย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรี.....	21
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4.1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี.....	62
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	67
5.2 อภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	85
ประวัติผู้เขียน.....	91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์” ที่มีผู้ที่เคย ทำการศึกษา.....26
2.2	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ปัจจัยในการทำงาน” ที่มีผู้ที่เคยทำการศึกษา.....26
2.3	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ที่มีผู้ที่เคยทำการศึกษา.....27
3.1	จำนวนของการสุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี.....31
3.2	เกณฑ์การยอมรับความเชื่อมั่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....34
3.3	สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....36
4.1	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....41
4.2	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....42
4.3	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ.....43
4.4	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา.....43
4.5	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....44
4.6	ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....45
4.7	ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน.....46
4.8	ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ.....47
4.9	ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....47
4.10	ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน.....48
4.11	ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน.....49
4.12	ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน.....50
4.13	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....51
4.14	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....51
4.15	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....52
4.16	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วในการทำงาน.....53
4.17	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....53
4.18	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....54

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง อายุ กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	55
4.20 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	56
4.21 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
4.22 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	58
4.23 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	59
4.24 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	61
4.25 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	62
4.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านปริมาณงาน.....	63
4.27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านคุณภาพงาน.....	64
4.28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน.....	65
4.29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านรวม.....	66
5.1 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	68
5.2 สรุปปัจจัยในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต.....	69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 มูลค่าส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย.....	2
1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
4.1 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	42
4.2 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	42
4.3 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ.....	43
4.4 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกระดับการศึกษา.....	44
4.5 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	45
4.6 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

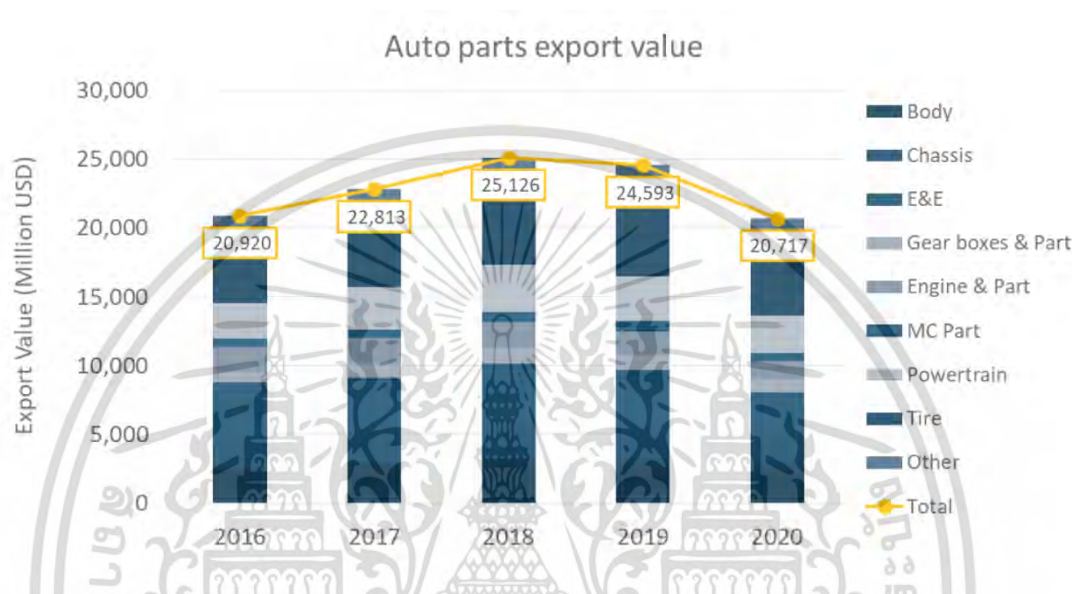
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การบริโภค การอยู่อาศัย รวมทั้งการคมนาคม ขนส่งและเดินทาง รวมถึงการที่มนุษย์เราเริ่มมีวิวัฒนาการมากขึ้น เช่น การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น และเพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างเรียบง่าย รวดเร็ว สะดวกสบาย รถยนต์ คือนวัตกรรมหนึ่ง ที่ถูกคิดค้นโดยมนุษย์ ซึ่งเปรียบได้ว่ามีส่วนในการใช้ชีวิตอย่างมาก รถยนต์ได้รับการพัฒนามาอย่างยาวนาน โดยปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ผลิตรถยนต์เพื่อการส่งออกคิดเป็นสัดส่วนกว่า 60% ของการผลิตทั้งหมด โดยมีอัตราการผลิตเพื่อการส่งออกเติบโตเร็วกว่ายอดการผลิตเพื่อขายในประเทศ (ธนาคารกสิกรไทย, 2562) โดยในประเทศไทยมีบริษัทอุตสาหกรรมด้านยานยนต์จำนวนมาก เช่น Honda, Nissan, และ Toyota เป็นต้น ก่อให้เกิดรายได้ทางธุรกิจจำนวนมาก ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ยิ่งกว่านั้นปัจจุบันคือยุคแห่งการเปลี่ยนถ่ายเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด อุตสาหกรรมยานยนต์ของโลกกำลังเข้าสู่ช่วงการปรับเปลี่ยน โครงสร้างขนาดใหญ่ บริษัทรถยนต์เกือบทุกยี่ห้อเน้นไปที่การเชื่อมต่อเทคโนโลยีเข้ากับตัวผู้ขับขี่รถยนต์ เช่น ฮอนด้า คอนเนค (Honda connect) ที่เป็นเทคโนโลยีช่วยให้เจ้าของรถยนต์สามารถรู้ถึงสถานะต่างๆ ของรถยนต์ เช่น ระดับอุณหภูมิ น้ำหล่อเย็น ระบบเบรก และระบบไฟฟ้า เป็นต้น ผ่านทางแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ ซึ่งเป็นเทรนด์อันดับหนึ่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ในปี 2018-2019 จากผลสำรวจ “20th KPMG Global Automotive Executive Survey (GAES)” เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในระยะเวลาอันใกล้ โดยผู้ผลิตรถยนต์แต่ละยี่ห้อจำเป็นต้องสร้างจุดแข็ง สร้างความรู้ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างไปจากเดิม (อาคม รามสุวรรณ, 2562) สิ่งที่ทำนายที่สำคัญคือการสร้างมูลค่าเพิ่มในการผลิต โดยการเพิ่มมูลค่าโดยเป็นผู้ออกแบบ หรือสร้างสิ่งที่เรียกว่านวัตกรรมใหม่ (Innovation) ซึ่งในการผลิตจะพึ่งพาแรงงานเป็นส่วนใหญ่ (Labor Intensive) และต้องพึ่งพาเทคโนโลยีขั้นสูงจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นบริษัทต่างชาติหรือต้องนำเข้าทั้งสิ้น (ชานนท์ คล่องแคล่ว, 2556) ดังนั้นปัจจุบันโรงงานหลายแห่ง จึงต้องพัฒนาศักยภาพของเทคโนโลยี และบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านการผลิตให้มากขึ้น

รายงานสภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยปี พ.ศ. 2563 และแนวโน้มปี พ.ศ. 2564 (สถาบันยานยนต์, 2563) ระบุว่า จากสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวลงส่งผลให้ตลาดรถยนต์ทั้งในและต่างประเทศชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอกได้ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์มูลค่า 20,717 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงร้อยละ 16 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า (ดังภาพที่ 1.1) โดยลดลงในทุกผลิตภัณฑ์ แต่อย่างไรก็ดีมูลค่าการส่งออกที่ใช้สำหรับยานพาหนะ ซึ่งเป็นชิ้นส่วนที่มีสัดส่วนมูลค่าการส่งออกมากที่สุดถึงร้อยละ 24 ลดลงน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 7 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อนหน้า และในปี พ.ศ. 2564 ก็มีแนวโน้มลดลงด้วยเช่นเดียวกัน



ภาพที่ 1.1 มูลค่าส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย

ที่มา : รายงานสภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยปี พ.ศ. 2563 และแนวโน้มปี พ.ศ. 2564 (สถาบันยานยนต์, 2563)

สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้องค์กรธุรกิจหลายแห่งได้มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร โดยแต่ละบริษัทก็ได้มีนโยบายที่แตกต่างกันเช่น นโยบายโครงการสมัครใจลาออกเพื่อลดกำลังคนและค่าใช้จ่าย นโยบายการปรับโครงสร้างด้านบุคลากรใหม่ให้มีความเหมาะสมต่อตัวบุคลากรและองค์กรธุรกิจนั้นๆ หรือแม้แต่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามนโยบายข้างต้นล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน สิ่งเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามไปด้วย ซึ่งก็จะทำให้มีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น จนส่งผลกระทบต่อความสำเร็จต่อตัวบุคลากรเอง หน่วยงาน และองค์กร อย่างไรก็ตามปัญหาทั้งหลายไม่ว่าจะยากมากน้อยเพียงใดสามารถแก้ไขให้สำเร็จได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพที่พร้อมจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์กร (สกุลตรา กฤษเกียรติเมฆ, 2560)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการประกอบกิจการ กล่าวคือ การที่องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้ได้ผลกำไรสูงตามไปด้วย ซึ่งผลการปฏิบัติงานหรือการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นจำเป็นต้องพิจารณาจากคุณภาพงานที่มีคุณภาพสูง และเป็นที่ยอมรับจากลูกค้า สำหรับปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการต้องอยู่ภายในเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานของแต่ละองค์กรกำหนด และหากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่กล่าวมานี้แล้ว จะส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามมาด้วย (กันตยา เพิ่มผล 2547, น.38) การดำเนินงานของบริษัทย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพราะ “คน” มีบทบาทสำคัญมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น และสำหรับการปฏิบัติงานที่เป็นไปได้ด้วยดีหรือไม่ดีนั้น พนักงานผู้ปฏิบัติต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (อุทัย กนกวุฒิพงษ์ 2547, น.22)

สำหรับบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้มีการดำเนินธุรกิจด้านอุตสาหกรรมผลิตแม่พิมพ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้ในการผลิตรถยนต์ รถจักรยานยนต์และเครื่องยนต์อเนกประสงค์ รวมถึงการซ่อมบำรุงแม่พิมพ์และเครื่องจักร เพื่อสนับสนุนการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ของบริษัทในเครือยานยนต์ซึ่งในสภาวะปัจจุบันที่มีการผลิตอย่างรวดเร็วและเพิ่มกำลังการผลิตในสายการผลิต เพื่อตอบสนองแก่ความต้องการและอุตสาหกรรมยานยนต์มากขึ้นจึงมีการนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาใช้ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งใช้ในการจัดการเพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิต ลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องของการผลิตแบบทันเวลา (Just-In-Time) เป็นต้น (วัชรภรณ์ บุษพาพฤกษ์, 2557) ซึ่งพนักงานในบริษัทจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ ระบบการทำงาน การวางแผน การออกแบบ และต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ที่นำเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตอยู่เสมอ นอกจากพนักงานแล้ว ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำจึงสำคัญ ที่จำเป็นต้องสามารถควบคุมการทำงาน วางแผนงาน และอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของกระบวนการผลิตและผลผลิตที่ได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเอื้อและสนับสนุนการผลิตให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายผลิตของบริษัทที่มีแนวโน้มที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาจากผู้ที่พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรมที่มีอุตสาหกรรมหลักคือการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่จนด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนโรงงานรวมกันมากกว่า 1,000 โรงงาน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปจัดการ วางแผน และเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการผลิต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี” ซึ่งมีตัวแปรที่ได้กำหนดขึ้นเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการศึกษาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการตั้งสมมุติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1.3.1 สมมุติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.2 สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในหัวข้อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี มีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม แสดงดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

โดยที่มาจากกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรมประกอบไปด้วยนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ทำการศึกษาคือบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งในที่นี้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยการสุ่มจากผู้ที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตด้วยการตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Forms) โดยการวิจัยครั้งนี้จะเลือกตัวแทนจากช่องทาง Social Media คือ ผู้ที่ใช้งานแอปพลิเคชัน Facebook จำนวน 400 คน ที่เป็นสมาชิกใน Facebook Group ได้แก่ กลุ่มคนทำงานอมตะนครหางานชลบุรี กลุ่มหางานนิคมปิ่นทองและพื้นที่ใกล้เคียง กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และกลุ่มหางานนิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี 2 เป็นต้น

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึง กุมภาพันธ์ 2565 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามขอบเขต ดังต่อไปนี้

พนักงานฝ่ายผลิต หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการระดับหัวหน้างานหรือแผนก ผู้จัดการฝ่าย และระดับสูงกว่าผู้จัดการฝ่าย ของกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวและพื้นฐานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ซึ่ง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง สิ่งที่สามารถรับรู้และเข้าใจในความสำคัญและสามารถปฏิบัติได้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตัวเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้ทำตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ รวมไปถึงการได้รับการอบรมหรือการทดสอบ ก่อนนำไปลงมือปฏิบัติจริง และการได้ทำงานในส่วนที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตัวเอง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดบรรยากาศหรือสภาวะทางกายภาพของการทำงานในองค์กร ซึ่งอาจประกอบไปด้วยสภาพพื้นที่ของการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย เสียง ความเสี่ยงต่างๆ ในการทำงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน รวมถึงการจัดเก็บที่สะดวกในการใช้งาน เครื่องมือปฐมพยาบาล เบื้องต้นมืออย่างเพียงพอ น้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำหรือสุขาที่ถูกต้องสุขลักษณะ

ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน หมายถึง ระดับการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติสัมพันธ์ของตัวพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้บริหาร ซึ่งรวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบขององค์กร

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสม และสามารถรับรู้ได้ว่า จะมีความก้าวหน้าและอนาคตที่ดีขึ้น สนุกและมีความสุขในงานที่กำลังทำอยู่ รู้สึกท้าทายและกระตุนให้อยากทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา งานที่ได้รับมอบหมายสามารถส่งเสริมให้ก้าวหน้า การได้รับโอกาสเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอร่วมถึงการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มากขึ้น มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการอบรมสัมมนา และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร ความมั่นคงของบริษัท ค่าตอบแทนที่ได้รับ และเงินเดือนที่ได้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทมีมากกว่าการกำหนดของกฎหมายแรงงาน รวมไปถึงการที่บริษัทมีการจัดสถานที่พักผ่อนที่เพียงพอ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่เกิดผลดีกับบริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยเป็นการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบและดำเนินงานตามที่ได้รับ

มอบหมาย โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้ คือ ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และ ความรวดเร็วในการทำงาน

ปริมาณการผลิต หมายถึง จำนวนงานที่ทำได้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนดไว้และเป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยเวลาที่ใช้ในการทำงานและ ปริมาณงานที่ได้เมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานรวมถึงจำนวนเป็นไปตามลูกค้าต้องการ และมีจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

คุณภาพงาน หมายถึง คุณภาพงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการทำงานผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุดและสามารถทำงานได้ตามคุณภาพที่องค์กรกำหนดไว้รวมไปถึงทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย งานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก

ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการขั้นตอนการทำงานและสามารถทำได้ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเสร็จทันเวลาตามที่กำหนดไว้

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

1.7.2 สามารถนำผลการศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.3 สามารถนำผลการศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการพนักงาน คุณภาพงาน และความปลอดภัยและชีวอนามัยในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี” โดยได้มีการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัด

ชลบุรี

2.2.1 บริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัด

ชลบุรี

2.2.2 ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส แสดงดังนี้

1) เพศ จากการศึกษางานวิจัยของ อรนิภา กุศลสมบูรณ์สินธุ์ (2560) ในประเด็นของคุณลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชาย ที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

ความท้าทายหลักที่ผู้หญิงต้องเผชิญในการทำงานมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพของผู้หญิงและความต้องการของสมดุลชีวิตและการทำงาน การให้คำปรึกษา แรงจูงใจภายใน และการรับรู้ด้านความเป็นผู้นำของเพศหญิง โดยเป็นผลมาจากอิทธิพลของคุณลักษณะทางเพศ ตัวอย่างเช่น ผู้นำเพศหญิงจะมีระดับความร่วมมือที่มากกว่า มีความก้าวร้าวน้อยกว่า และสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ดีกว่า ผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับความสมดุล ความรับผิดชอบ ความวิริยะ การทำงานหนัก ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ความชอบ จิตวิญญาณที่ท้าทาย ความ

ชื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความมั่นใจ ทักษะที่ดี อารมณ์ และการพัฒนาบุคคลได้ดีกว่าเพศชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับคุณลักษณะสำคัญเพศที่แตกต่างกัน ได้แก่ การปรับใช้บุคลิกความก้าวร้าว และทำท่าย เนื่องจากทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นที่เป็นผู้ชายเกิดการยอมรับผู้หญิงได้ในฐานะผู้ร่วมงาน คนหนึ่ง การยอมรับ และพร้อมที่จะรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงาน คนทั่วไปมองผู้นำเพศชายว่าเป็นนักขับเคลื่อนได้ดีกว่า เพราะมีความทะเยอทะยาน ไม่มุ่งเน้นตัวบุคคล และไม่มีความเห็นอกเห็นใจ

2) อายุ ภัทริยา กลางณรงค์ (2558) กล่าวว่า การตีความของคนที่มีอายุมากกว่าซึ่งมีฐานความรู้ที่มากกว่านั้นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา เมื่อคนที่มีอายุมากกว่าประมวลผลข้อมูลใหม่ๆ ที่เข้ามา แทนที่จะพิจารณาถึงข้อมูลใหม่ที่เข้ามาทั้งหมดเพื่อใช้ในการตัดสินใจ คนที่มีอายุมากกว่าอาจจะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยไม่สนใจข้อมูลใหม่บางตัว ซึ่งในท้ายที่สุดก็สามารถทำงานได้ดีพอๆ กับคนที่มีอายุน้อยกว่า ถึงแม้คนที่มีอายุน้อยกว่าจะสามารถประมวลผลได้เร็วกว่า แต่คนที่มีอายุมากกว่าก็รู้ทางลัดและในที่สุดแล้ว คนที่มีอายุมากกว่าก็สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว

3) ระดับการศึกษา ปกณ จันทศาสตร์ (2559) กล่าวว่า ระดับการศึกษาสามารถบอกถึงความสามารถของบุคคลนั้นๆ ซึ่งความสามารถเป็นศักยภาพของบุคคลที่จะทำงานต่างๆ ในตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีทั้งความสามารถทางปัญญา ความสามารถทางด้านร่างกาย และความสามารถในงานตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น งานบางหน้าที่ต้องการบุคคลที่มีระดับสติปัญญาสูง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์โครงสร้างงาน ได้ดีงานส่วนใหญ่ต้องอาศัยบุคคลที่มีสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้รวมทั้งความสามารถเฉพาะด้านตามบทบาทหน้าที่เช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และฝ่ายบริหารความเสี่ยง ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในได้

4) อายุงาน ปรีชาพร วงส์อนุตร โจน์ (2548) กล่าวว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าประสบการณ์การทำงานหรืออายุงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงานของบุคคล สำหรับคนที่ทำงานนานจนมีความรู้และชำนาญจะมีความพึงพอใจกับงานนั้นๆ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

5) รายได้ต่อเดือน สมคิด บางโม (2545) กล่าวว่า การจูงใจตามทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ ซึ่งเกิดขึ้นในสมัยการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เทย์เลอร์เชื่อว่าการที่ให้ผลตอบแทนเป็นนั่นถือเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง และในการให้ผลตอบแทนนั้นควรที่จะกำหนดเป็นมาตรฐานของผลผลิตขึ้น สำหรับเป็นเครื่องมือในการวัด ซึ่งก็ได้กำหนดระบบการจ่ายผลตอบแทนออกเป็น 3 ระดับคือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน และสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน สำหรับผลตอบแทนที่จะจ่ายนี้คือเงิน ซึ่งความสัมพันธ์ในการให้ผลตอบแทนคือถ้ามีผลตอบแทนที่สูงและเหมาะสมกับงานที่ทำแล้ว คนงานก็จะสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นตามค่าตอบแทน ในทางตรงกัน

ข้ามถ้าเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับเท่ากับคนงานที่มีผลงานต่ำ คนงานที่มีผลงานที่สูงก็จะลดผลงานของตนลงด้วยทันที

6) สถานภาพสมรส กนกวรรณ ชูชีพ (2551) กล่าวว่า สถานภาพสมรสของบุคคลมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีการหยุดงานน้อยลง อัตราการลาออกจากงานลดลง และมีความพอใจในงานที่ทำมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ของพนักงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

การทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรขององค์กรในทุกระดับหน้าที่ จะส่งผลให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถทำงานเป็นทีม ได้ดีจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งนักวิชาการหลายคนกล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้

2.1.2.1 ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) สรุปว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำนั้นหมายถึง สิ่งที่สามารถรับรู้และเข้าใจในความสำเร็จและสามารถปฏิบัติได้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตัวเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้ทำตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ รวมไปถึงการได้รับการอบรมหรือการทดสอบ ก่อนนำไปลงมือปฏิบัติจริงและการได้ทำงานในส่วนที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตัวเอง

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) สรุปไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการอบรมหรือการทดสอบ ก่อนนำไปลงมือปฏิบัติจริงและการได้ทำงานในส่วนที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตัวเอง

มลทา พิทักษ์ (2554) สรุปไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานได้ฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือทำงานจริงและมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับงานที่จะทำ รวมไปถึงมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง สิ่งที่สามารถรับรู้และเข้าใจใน ความสำคัญและสามารถปฏิบัติได้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตัวเองรับผิดชอบหรือได้รับ มอบหมายให้ทำตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ รวมไปถึงการได้รับการอบรมหรือการทดสอบ ก่อน นำไปลงมือปฏิบัติจริงและการได้ทำงานในส่วนที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตัวเอง

2.1.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สิริอร วิชาวุธ (2548) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงานด้านการอ่านหนังสือ สภาพแวดล้อมรอบตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพได้เท่า ๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะทำงานด้วยสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานนั้นได้ก็จะทำให้การทำงานนั้นไม่สำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากมีความรู้ที่จะทำงานแต่สภาพแวดล้อมไม่ดี เช่น แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวน สภาพแวดล้อม เช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิและเกิดความรู้สึกรำคาญ ทำให้การทำงานนั้น ๆ ไม่สำเร็จ ดังนั้น สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2549) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานหมายถึง สภาพแวดล้อมที่อิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล ที่มีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญและกำลังใจ การจัดสภาพการทำงานที่ดีและถูกหลักก่อนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย จะทำให้บุคลากรเกิด ความสบายใจ ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพการทำงานที่ไร้ระเบียบและขาดสิ่งที่จูงใจ ขาดความสะอาดเรียบร้อย ไม่มีความสวยงาม ก็จะทำให้พนักงานขาดความตั้งใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน

พงศ์ ทรดาล (2548) ได้กล่าวถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่ได้ คำนึงถึงความสะอาดสบายของบุคลากรนั้น นอกจากจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย แล้ว การทำงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพด้วย อีกอย่างหนึ่งยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และปัญหาด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดสภาพแวดล้อมของ ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลัก จะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้า นอกจากนี้ยังเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิด การผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดบรรยากาศหรือสภาวะทาง กายภาพของการทำงานในองค์กร ซึ่งอาจประกอบไปด้วยสภาพพื้นที่ของการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย เสียง ความเสี่ยงต่างๆ ในการทำงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการ ทำงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน รวมถึงการจัดเก็บที่สะดวกในการใช้งาน เครื่องมือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นมืออย่างเพียงพอ น้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำหรือสุขาที่ถูกสุขลักษณะ

2.1.2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

เสนาะ ตีเขาว์ (2545) ได้กล่าวว่า ภายในองค์กรผู้บริหาย่อมมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาอื่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงผู้ใต้บังคับบัญชาอื่น ๆ และพนักงานระดับล่าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้ นับว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวในการบริหารงานอาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำ รวมทั้งการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม และการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาอาจให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดอำนาจการบริหารได้ 4 อย่างคือ

- 1) การให้เกิดอำนาจหรืออิทธิพลทางบวก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล จะเป็นอำนาจในการส่งเสริมและชักนำบุคคลให้มีพฤติกรรมคล้อยตามผู้บริหาร
- 2) การบริหารความขัดแย้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี อาจใช้เป็นอำนาจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ
- 3) การเจรจาเพื่อนำไปสู่ข้อตกลง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจนำไปใช้ให้บรรลุข้อตกลงต่าง ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการตกลงกันระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่ม
- 4) การบริหารความเครียด การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล อาจนำไปใช้ในการบริหารความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นความเครียดที่เกิดในตัวบุคคลหรือกลุ่ม

ยงยุทธ เกษสาคร (2548) ได้กล่าวว่า หากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ดี ด้วยเช่นกัน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีเทคนิคดังนี้

- 1) ความเชื่อถือในคุณภาพของบุคคลในองค์กร คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเหตุจาก เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนเสริมสร้างให้ความคิดของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ผู้นำต้องรู้จักวิธีผสมผสานความคิดที่แตกต่างกัน ให้เกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด

2) เอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน เช่น การพูดจาหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือท้อแท้ใจ

3) การแสดงความห่วงใย บุคลากรจะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความหมายต่อองค์กรหรือทีมมากขึ้น ถ้ามีความสนใจจากบุคคลอื่นหรือมาแสดงความห่วงใยเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ขึ้น เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาหายหน้าไป 3-4 วัน เมื่อหัวหน้างานได้มาพบผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะแสดงความห่วงใย ด้วยการถามถึงสาเหตุที่หายหน้าไป ถ้ามีอะไรให้ช่วยเหลือก็ขอให้บอก เป็นต้น ถ้าผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อพนักงาน พนักงานก็จะเกิดความห่วงใยกับผู้บังคับบัญชาเช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) คิดก่อนการสื่อสาร ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญ เรื่องหนึ่งของการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ เพราะการสื่อสารสามารถจูงใจให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกและความคิด ไม่ว่าจะนำไปในทางบวกหรือลบ สำหรับตัวผู้นำในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะการพูดเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

5) กิริยาที่แสดงออก ได้แนวคิดจากหลักการทางฟิสิกส์ ที่ว่าการกระทำเท่ากับปฏิกิริยาตอบสนอง คือ การพูดจาหรือพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อผู้อื่นย่อมได้รับการตอบสนองอย่างไม่สุภาพด้วยเช่นกัน พฤติกรรมหรือการกระทำ ที่ผู้บังคับบัญชาแสดงกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ก็จะมีส่วนให้พนักงานสร้างพฤติกรรมหรือการกระทำแบบเดียวกัน

6) ปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็น โอกาส ความขัดแย้งเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจ หรือไม่พอใจในสิ่งที่เกิดขึ้นขอให้ระลึกไว้เสมอว่าผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านความคิดหรือความข้องใจของพนักงานได้ ดังนั้นจึงควรมีการทบทวนคิดวิเคราะห์เหตุผลต่าง ๆ ให้มากที่สุดโดยไม่มีอคติมองความขัดแย้งไปในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน และดีต่อผลการปฏิบัติงานด้วย

7) ความพอใจด้านสังคม เช่น ความปรารถนาที่จะรับการยอมรับและความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กันของบุคคลในองค์กร มีแนวโน้มมาจากทัศนคติ ความรู้สึกความเชื่อในลักษณะที่คล้อยคลึง และแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน หมายถึง ระดับการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ของตัวพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้บริหาร ซึ่งรวมไปถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบขององค์กร

2.1.2.4 ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) สรุปไว้ว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึงลักษณะงานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและอนาคตที่ดีขึ้น มีความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่อยากจะทำงาน มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการระบบในหน่วยงานที่ดี มีผู้มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการจัดอบรมทักษะการทำงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน มีงบประมาณสนับสนุน มีคู่มือปฏิบัติงานและมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงานได้ง่ายขึ้น และการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

พิมลพร โอซารส (2550) สรุปว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การบริหารบุคคลเพื่อการดำเนินงานให้พนักงานมีความสามารถสูงขึ้น ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยการ

จัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Arranging) และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่ (Career Administration)

พิมพิภา แซ่จั่ว (2551) สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ได้เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยาและผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เกิดความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาในอาชีพ สำหรับเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในงาน ได้แก่

1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ปัจจุบันกับระยะเวลาในการรับตำแหน่งนั้น หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวเองของกับเพื่อนร่วมรุ่น

2) ความก้าวหน้าด้านเงินเดือน การได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น คือความก้าวหน้าอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ที่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นด้วย

3) ความก้าวหน้าด้านการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านความรู้และความสามารถประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทักษะ ทักษะที่จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าด้านการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญอย่างมาก ที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วย่อมมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนด้วยเช่นกัน

สรุปว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสม และสามารถรับรู้ได้ว่ามีความก้าวหน้าและอนาคตที่ดีขึ้น สนุกและมีความสุขในงานที่กำลังทำอยู่ รู้สึกทำท่ายและกระตือรือร้นในอยากทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา งานที่ได้รับมอบหมายสามารถส่งเสริมให้ก้าวหน้า การได้รับ โอกาสเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอร่วมถึงการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มากขึ้น มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการอบรมสัมมนา และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน

2.1.2.5 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Bunch Exertion) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ เกิด

ความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร และความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2549) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาองค์กร สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์กร และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีกด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโจน์ (2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดีมักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการจะ ช่วยสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรมต่อไปนี้มี ความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้ลุล่วงไป มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

แนวคิดของ Flippo (1967) ให้ความสำคัญแก่ขวัญในการทำงานว่า เป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำนั้น จะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร ความมั่นคงของบริษัท ค่าตอบแทนที่ได้รับ และเงินเดือนที่ได้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทมีมากกว่าการกำหนดของกฎหมายแรงงาน รวมไปถึงการที่บริษัทมีการจัดสถานที่พักผ่อนที่เพียงพอ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงานสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรที่จำกัด ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน และอุปกรณ์ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยนำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมาทำการศึกษาได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" และ "การปฏิบัติงาน" ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ปรนนิบัติ รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

โคมทอง ถานอาคณา (2548) ได้นิยามคำว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึง แนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คุ้มกับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศ และจะต่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

ธงชัย สันติวงษ์ (2549) นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

Herbert A.S. (1960) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับเพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้จึงหมายถึงผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าซึ่งอาจเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I)$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
- 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
- 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

จากที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาคำว่า “ประสิทธิภาพ” มีความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กำหนดความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ว่าเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และนอกจากความหมายดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษาได้พบงานวิจัยจากนักวิชาการ ซึ่งให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้มากมาย ดังนี้

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยผู้ศึกษาได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Wood Cock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกับงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงาน ได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหารวมทั้ง

5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความ
 ชัดแจ้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุม
 ปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีม
 ทุกคน

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ
 และความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับ
 สถานการณ์นั้น

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการ
 ปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้
 ความสามารถของสมาชิกทีมให้มีโอกาสได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มี
 สัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีม
 เป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยน
 ข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
 หรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น และมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ศึกษาและสรุปปัจจัยสำคัญๆ ที่
 น่าสนใจดังต่อไปนี้

Katz & Kahn (1978) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด (Open system) ได้
 ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเขากล่าวว่าประสิทธิภาพคือ
 ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้า
 เปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงของ
 องค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นมีปัจจัยต่างๆ เช่นการฝึกอบรม ประสบการณ์
 และความผูกพันซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วยเช่นกัน

Harring Emerson (1931) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน คือ รายละเอียดการปฏิบัติงานแต่ละกระบวนการที่ทุกคนต้องทำตาม
 เกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด โดยงานที่ออกมาต้องมีความถูกต้อง เรียบร้อย และมีคุณภาพ
 มากที่สุด ซึ่งต้องสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

2) ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ การพัฒนาตนเองด้วยการ
 เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความอดุสาหะ ความกระตือรือร้นในการทำงานและติดตามงาน ด้วยการ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนรู้จากแหล่งต่างๆ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความสามารถในการปรับตัว คือ การปรับตัวเกี่ยวกับบทบาท พฤติกรรมด้านการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน การแสดงออกถึงความต้องการ การช่วยเหลือด้วยความจริงใจ ความตั้งใจทำงาน ความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รักษาความมั่นใจสัญญา รักษาชื่อเสียงของตนเองและองค์กร ให้บรรลุตามความต้องการขององค์กรที่จะส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) ความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การยอมรับภาระหน้าที่ของตนในการดำเนินงานให้สำเร็จ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก มีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานตั้งใจทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและช่วยเหลืองานในหมู่คณะ

5) การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การที่คนมีความเข้าใจกระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิต มีทักษะในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้น ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งร่วมมือกับพนักงานในองค์กรเพื่อมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6) การมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับองค์กร โดยพร้อมที่จะประสานและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากนักวิชาการดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพ สามารถมองได้ 2 แนวมุม ได้แก่ มุมมองเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ หากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตน้อย และระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่า มูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใด ย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตเท่านั้น

ในขณะที่เดียวกัน หากมองในมุมมองเชิงการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปใช้ในครั้งนี “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดี จะถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการดำเนินงานไม่ดี จะถือว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

2.2.1 บริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

พื้นที่จังหวัดชลบุรีนอกจากจะโดดเด่นเรื่องการท่องเที่ยวแล้ว ยังเป็นฐานที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมและฐานการผลิตที่สำคัญหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นปิโตรเคมี อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ฯลฯ ประกอบกับทำเลที่ตั้งมีความได้เปรียบเนื่องจากถูกเชื่อมโยงด้วยโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งที่สะดวก เช่น ท่าเรือแหลมฉบัง แหล่งขนถ่ายสินค้าระหว่างประเทศที่สำคัญของประเทศไทย สำหรับกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีนั้น มีการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประกอบด้วย การผลิตแม่พิมพ์ (DIE&MOLD) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้ในการผลิตรถยนต์ รถจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ เอนกประสงค์ รวมถึงการซ่อมบำรุงแม่พิมพ์และเครื่องจักร เพื่อสนับสนุนการผลิตรถยนต์ รถจักรยานยนต์และเครื่องยนต์เอนกประสงค์ทั้งภายในและนอกประเทศ โดยนโยบายต่างๆโดยรวมของกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี สรุปได้ดังนี้

1) นโยบายด้านลูกค้าโดยรวม

1.1) ให้บริการที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้

1.2) ลูกค้าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของบริษัท นโยบายของบริษัทคือทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของลูกค้าอย่างครบถ้วน และตรงตามเวลาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดลูกค้า

2) นโยบายด้านพนักงานโดยรวม

องค์กรต่างๆ ได้ตระหนักในคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ และประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร พนักงานจะได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง

3) นโยบายด้านคุณภาพงานโดยรวม

องค์กรต่างๆ มีนโยบายเพื่อคุณภาพสูงสุด คือทำตามแบบที่ลูกค้าต้องการ โดยคำนึงถึงคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า

4) ความปลอดภัยและชีวอนามัยโดยรวม

4.1) เชื่อมั่นว่าความปลอดภัยและชีวอนามัย เป็นความรับผิดชอบพื้นฐานขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเติบโตขององค์กร

4.2) หน้าที่รับผิดชอบของบริษัทต่อสังคมและผู้ปฏิบัติงานทุกคน ที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3) ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเป็นอันดับแรก และเป็นหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานทุกคน ที่จะต้องช่วยกันพัฒนาและปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ

4.4) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการให้มีความรู้ สร้างจิตสำนึกในงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่พนักงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคน

4.5) สนับสนุนการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันทางด้านความปลอดภัย แก่พนักงานและผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการทำงานที่ปลอดภัย คำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่

2.2.2 ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จังหวัดชลบุรีนับเป็นจังหวัดที่มีจำนวนนิคมอุตสาหกรรมกระจุกตัวอยู่มากที่สุด ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2563) ระบุว่า ปัจจุบันจำนวนนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีทั้งหมด 59 แห่ง กระจายอยู่ใน 18 จังหวัดทั่วประเทศไทย แต่นิคมอุตสาหกรรมจำนวน 15 แห่ง หรือประมาณ 26% จากจำนวนทั้งหมดนั้น ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี อย่างไรก็ตามพื้นที่จังหวัดชลบุรีนอกจากจะโดดเด่นเรื่องการท่องเที่ยวแล้ว ยังเป็นฐานที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมและฐานการผลิตที่สำคัญหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นปิโตรเคมี อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ฯลฯ ประกอบกับทำเลที่ตั้งมีความได้เปรียบเนื่องจากถูกเชื่อมโยงด้วยโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งที่สะดวก เช่น ท่าเรือแหลมฉบัง แหล่งขนถ่ายสินค้าระหว่างประเทศที่สำคัญของประเทศไทยและยังเป็นพื้นที่บนแผนการพัฒนาโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ EEC ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งคาดว่าในอนาคตจะมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจรวมถึงความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอีกจำนวนมาก

สำหรับนิคมอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีประกอบไปด้วย 4 นิคมอุตสาหกรรมคือ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเนื่องจากมีอุตสาหกรรมหลักคืออุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผลิตเพื่อใช้ในประเทศและส่งออกนอกประเทศโดยมีจำนวนโรงงานรวมกันมากกว่า 1,000 โรงงาน และมีจำนวนพนักงานรวมกันมากกว่า 300,000 คน ทำให้มีการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่แรงงาน และภาคธุรกิจจำนวนมาก

2.2.2.1 นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

- 1) ปีที่ก่อตั้ง: 2532
- 2) ผู้พัฒนาฯ: บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
- 3) พื้นที่โครงการ: เนื้อที่ทั้งหมด 18,840 ไร่
- 4) จำนวนโรงงานและผู้เช่า: มากกว่า 700 ราย
- 5) จำนวนพนักงานในนิคม: มากกว่า 180,000 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6) จำนวนผู้ประกอบการ: 820 บริษัท
- 7) อุตสาหกรรมหลัก: ชิ้นส่วนยานยนต์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
- 8) รายละเอียดที่ตั้ง: ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000

2.2.2.2 นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี

- 1) ปีที่ก่อตั้ง: 2549
- 2) ผู้พัฒนานิคมฯ: บริษัทเหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน)
- 3) พื้นที่โครงการ: เนื้อที่ทั้งหมด 3,993 ไร่
- 4) จำนวนโรงงานและผู้เช่า: มากกว่า 80 ราย
- 5) จำนวนพนักงานในนิคม: มากกว่า 50,000 คน
- 6) จำนวนผู้ประกอบการ: 84 บริษัท
- 7) อุตสาหกรรมหลัก: เหล็กขนาดใหญ่ พลังงาน ชิ้นส่วนยานยนต์
- 8) รายละเอียดที่ตั้ง: ต.บ่อวิน อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230

2.2.2.3 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง ชลบุรี

- 1) ปีที่ก่อตั้ง: 2538
- 2) ผู้พัฒนานิคมฯ: บริษัท ปิ่นทอง อินดัสตรีล ปาร์ค จำกัด (มหาชน)
โดยร่วมดำเนินการกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.)
- 3) พื้นที่โครงการ: เนื้อที่ทั้งหมด มากกว่า 7,500 ไร่
- 4) จำนวนโรงงานและผู้เช่า: มากกว่า 100 ราย
- 5) จำนวนพนักงานในนิคม: มากกว่า 50,000 คน
- 6) จำนวนผู้ประกอบการ: 67 บริษัท
- 7) อุตสาหกรรมหลัก: ชิ้นส่วนยานยนต์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
- 8) รายละเอียดที่ตั้ง: ต.หนองขาม อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230

2.2.2.4 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ชลบุรี

- 1) ปีที่ก่อตั้ง: 2525
- 2) ผู้พัฒนานิคมฯ: การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(กนอ.)
- 3) พื้นที่โครงการ: เนื้อที่ทั้งหมด 3,556 ไร่
- 4) จำนวนโรงงานและผู้เช่า: มากกว่า 300 ราย
- 5) จำนวนพนักงานในนิคม: มากกว่า 100,000 คน
- 6) จำนวนผู้ประกอบการ: 167 บริษัท
- 7) อุตสาหกรรมหลัก: ยานยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องปรับอากาศ
- 8) รายละเอียดที่ตั้ง: ต.ทุ่งสุขลา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสตัน ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18-41 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี รายได้ 7,500-12,900 บาทต่อเดือน ลักษณะงานห่อสนุ่ มีสถานภาพโสด และประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ข้อคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ตัวแปรที่เหลือ คือ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลสหสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านเครื่องจักรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวม ผลสหสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้งในด้าน การผลักดัน การควบคุมอารมณ์ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณงานการผลิต ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน

ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้ง 13 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($R = 0.492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์” ที่มีผู้ที่เคยทำการศึกษา

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์				
	อายุ	สถานภาพ	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อ เดือน	ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน
สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓
อักษรเดช ไม้จันทร์ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓
ปกกณ จันทศาสตร์ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓
ประเสริฐ อุไร (2559)	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึง ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เคยมีการศึกษาไว้ในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือ หัวข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่วนมากแล้วลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่นิยมนำมาศึกษาก็คือลักษณะทางประชากรศาสตร์พื้นฐาน อันได้แก่ อายุ อาชีพ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ลักษณะทางประชากรศาสตร์พื้นฐานเป็นปัจจัยในการศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ปัจจัยในการทำงาน” ที่มีผู้ที่เคยทำการศึกษา

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยในการทำงาน				
	ความรู้ และความ เข้าใจใน งานที่ทำ	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ กับ บุคคลใน การ ทำงาน	ความ มั่นคง ก้าวหน้า ในงาน	ขวัญและ กำลังใจ ในการ ทำงาน
สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560)			✓		✓
อักษรเดช ไม้จันทร์ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยในการทำงาน				
	ความรู้ และความ เข้าใจใน งานที่ทำ	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ บุคคลใน การทำงาน	ความ มั่นคง ก้าวหน้า ในงาน	ขวัญและ กำลังใจ ในการ ทำงาน
ปกกณ จันทศาสตร์ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓
ประเสริฐ อุไร (2559)	✓		✓	✓	✓
นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)			✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึง ตัวแปรปัจจัยในการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เคยมีการศึกษาไว้ในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือ หัวข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปตัวแปรด้านปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรปัจจัยในการทำงานข้างต้นมาศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีในครั้งนี้

ตารางที่ 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ที่มีผู้ที่เคยทำการศึกษา

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	ปริมาณการผลิต	คุณภาพงาน	ความรวดเร็วในการ ทำงาน
สกุลตรา กฤษเทียมนเมฆ (2560)	✓	✓	✓
อัครเดช ไม้จันทร์ (2560)	✓	✓	✓
ปกกณ จันทศาสตร์ (2559)	✓	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	ปริมาณการผลิต	คุณภาพงาน	ความรวดเร็วในการ ทำงาน
ประเสริฐ อุไร (2559)	✓	✓	
นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึง ตัวแปรปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เคยมีการศึกษาไว้ในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือ หัวข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปตัวแปรด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้างต้นมาศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เทคโนโลยีอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงาน

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นวิธีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลผ่านทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลในเชิงสถิติของการหาผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยที่ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งในที่นี้ไม่ทราบประชากรที่แน่นอน

3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เนื่องจากไม่ทราบประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Cochran (1977) โดยกำหนดค่าคลาดเคลื่อนที่ 5% ($e = 0.05$) และค่าความเชื่อมั่นที่ 95% โดยมีรายละเอียดในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ $n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Z = ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากสูตรการคำนวณข้างต้นได้ขนาดตัวอย่างจำนวนประชากร 385 ตัวอย่าง และได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 15 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นงานวิจัยนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อเลือกตัวแทนของกลุ่มผ่านช่องทาง Social Media โดยการวิจัยครั้งนี้จะเลือกตัวแทนจากช่องทาง Facebook Group เช่น กลุ่มคนทำงานอมตะนครทางานชลบุรี กลุ่มงานนิคมปิ่นทอง และพื้นที่ใกล้เคียง กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และกลุ่มงานนิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี 2 เป็นต้น ซึ่งได้แก่

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

นิคมอุตสาหกรรมเหมราช

นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยจะมีคำถามคัดกรองว่าท่านเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยเก็บข้อมูลเฉพาะพนักงานที่เป็นสมาชิกใน Facebook Group กลุ่มตัวอย่างในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรมที่มีอุตสาหกรรมหลักคือการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ลำดับ	ชื่อนิคมอุตสาหกรรม	ช่องทาง Facebook Group	จำนวน (คน)
1	นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้	- กลุ่มคนทำงานอมตะนคร หางาน ชลบุรี - กลุ่มคนหางาน งานหาคคน นิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี - กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	100
2	นิคมอุตสาหกรรม เหมราช	- กลุ่มคนหางานในอมตะนครชลบุรี - กลุ่มหางาน นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี 2 - กลุ่มหางานนิคมปิ่นทอง และพื้นที่ใกล้เคียง	100
3	นิคมอุตสาหกรรม ปิ่นทอง	- กลุ่มหางาน ปิ่นทอง เครือสหพัฒน์ หนองแขวง แหลมฉบัง บึง ศรีราชา - กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	100
4	นิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง	- กลุ่มหางานนิคมแหลมฉบัง เป็นต้น	100
	รวม		400

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยการสุ่มจากผู้ที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่กลุ่มตัวอย่างสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้วยการตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Forms)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaires) ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานี้ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaires) ที่มีลักษณะเป็นแบบ Check List ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยมาก

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของ อันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับน้อยมาก

ส่วนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยมาก

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของ อันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับน้อยมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2.2 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปยังประชาชนด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2) สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

3) จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4) การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เมื่อผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ขั้นตอนต่อไปเป็นการนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยให้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำไปหาค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่อยู่ในเกณฑ์ ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ซึ่งในแบบสอบถามจะต้องได้ค่า แอลฟา (α) ไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือผู้วิจัยได้ทำทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีการคำนวณด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) จำนวน 30 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การยอมรับความเชื่อมั่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ	0.87
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.78
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	0.88
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.88

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.85
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	0.72
ด้านปริมาณ	0.87
ด้านคุณภาพงาน	0.78
เกณฑ์การยอมรับความเชื่อมั่นโดยรวม	0.95

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยวางแผนการดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

3.3.1 รวบรวมจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการเก็บแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างผ่านทางออนไลน์ (Google Forms) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์

3.3.2 ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ บทความ เอกสาร สิ่งพิมพ์ วารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้เป็นส่วนประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงาน

3) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และส่วนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

3.4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน ดังนี้

1) สถิติวิเคราะห์ค่าที (t - test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2) สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F - test) หรือ One - way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

3) ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
1.1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
1.2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
1.5 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต	Multiple Regression Analysis

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลในเชิงสถิติ โดยใช้สถิติ 2 ประเภทในการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายหรืออธิบายลักษณะต่าง ๆ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างหรือประชากร โดยทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ

อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นเป็นประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

1) สถิติ t - test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม คือ เพศของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น ชาย และหญิง กับตัวแปรตาม

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทนค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution

\bar{X}_1, \bar{X}_2 แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทนค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทนค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็น รายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{MS_E \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ MSE แทนค่าความแปรปรวนจาก one way ANOVA

n_i แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่ i

n_j แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่ j

วิธี LSD มีขั้นตอน ดังนี้

1) คำนวณค่า LSD

2) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย $\bar{x}_i - \bar{x}_j$

3) นำค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เปรียบเทียบกับค่า LSD

3.1) ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j| > \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i \neq \mu_j$

3.2) ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j| \leq \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i = \mu_j$

3) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง และส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) ซึ่งในการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้ สมการดังกล่าว มีความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$Y_j = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_{pj} + \varepsilon_j$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

K คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระ ทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระ ของแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \frac{\sum X_i \sum Y_i}{n}}{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่น่าวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

4.1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

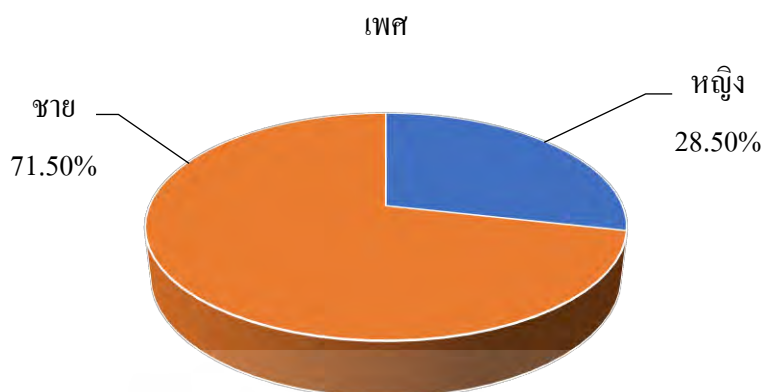
4.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 28.50 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	114	28.50
ชาย	286	71.50
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

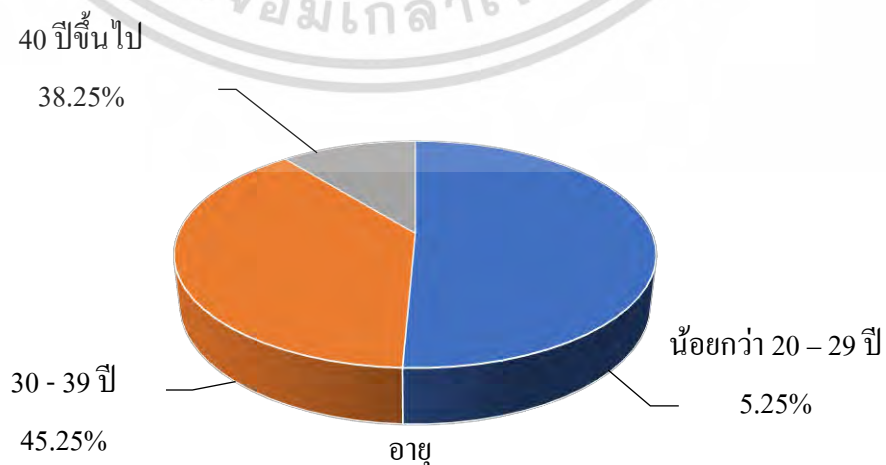


ภาพที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วงน้อยกว่า 20 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมาคือมีอายุในช่วง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.50 และมีอายุในช่วง 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 - 29 ปี	203	50.70
30 - 39 ปี	154	38.50
40 ปีขึ้นไป	43	10.80
รวม	400	100.00



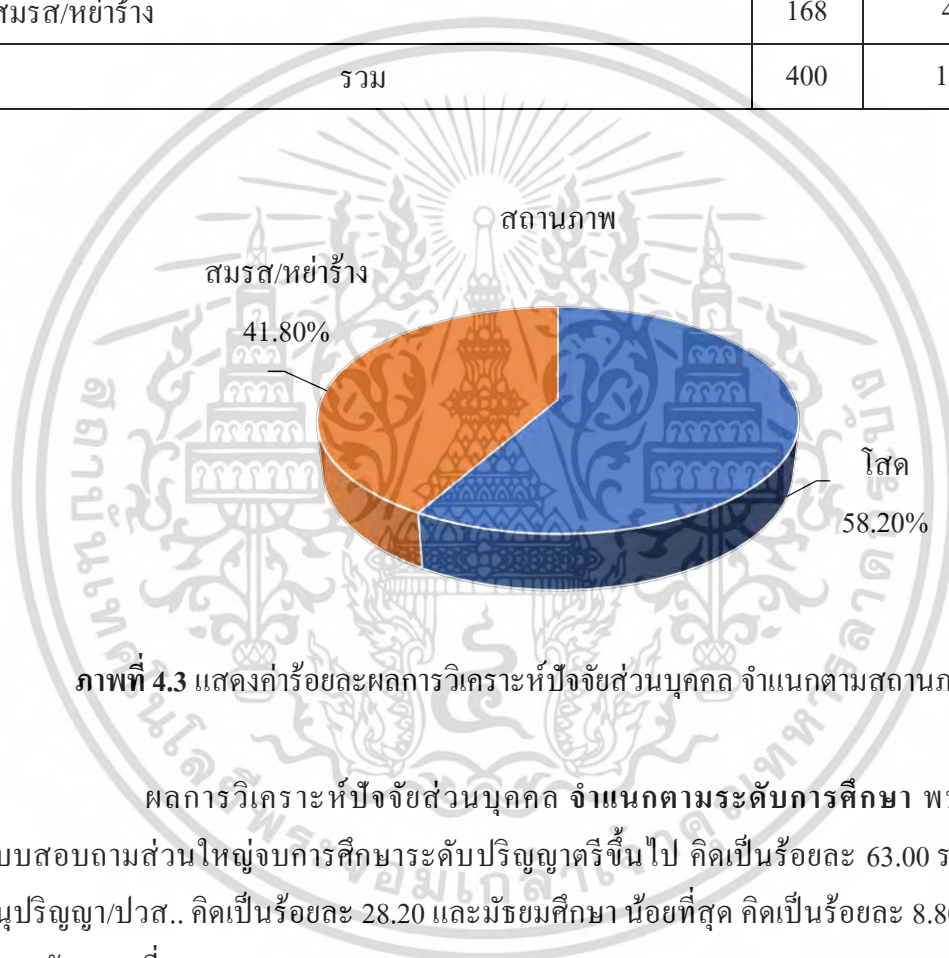
ภาพที่ 4.2 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมาคือ สมรส/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 41.80 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	232	58.20
สมรส/หย่าร้าง	168	41.80
รวม	400	100.00



ภาพที่ 4.3 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส.. คิดเป็นร้อยละ 28.20 และมีมัธยมศึกษา น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.4

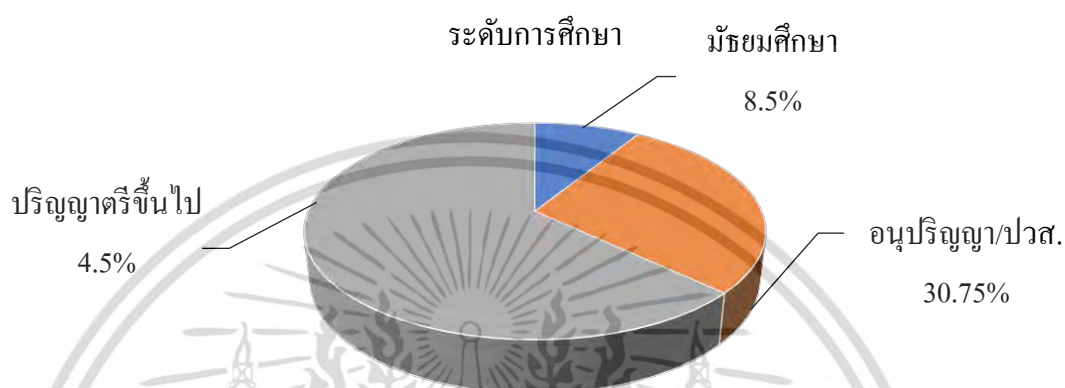
ตารางที่ 4.4 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	35	8.80
อนุปริญญา/ปวส.	113	28.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีขึ้นไป	252	63.00
รวม	400	100.00



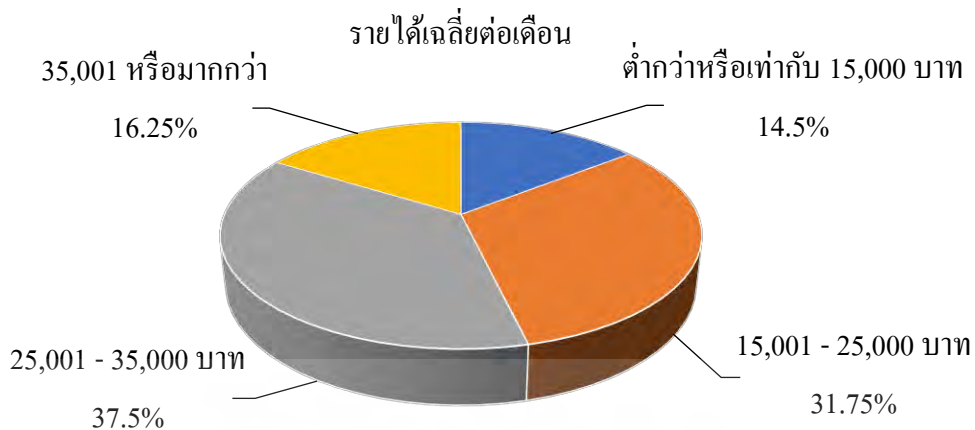
ภาพที่ 4.4 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.75 รายได้ 35,001 หรือมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 16.25 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.50 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	58	14.50
15,001 - 25,000 บาท	127	31.75
25,001 - 35,000 บาท	150	37.50
35,001 หรือมากกว่า	65	16.25
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

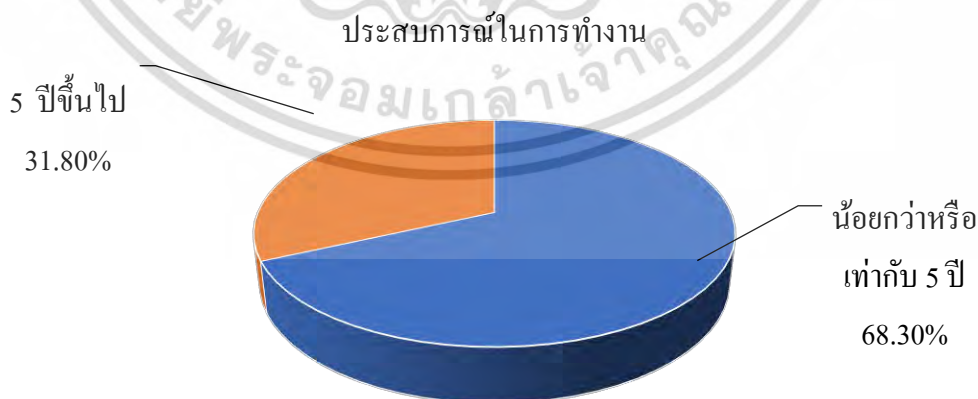


ภาพที่ 4.5 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมาคือประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.80 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	273	68.30
5 ปีขึ้นไป	127	31.80
รวม	400	100.00



ภาพที่ 4.6 แสดงค่าร้อยละผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ	3.85	0.53	มาก	2
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.01	0.52	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	3.83	0.54	มาก	4
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.68	0.56	มาก	5
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.84	0.54	มาก	3
รวม	3.85	0.44	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สามารถจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.91) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ

ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือ มาตรฐานของงานในหน้าที่	3.95	0.73	มาก	1
2. ความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่	3.91	0.76	มาก	2
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.87	0.84	มาก	3
4. เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.60	0.92	มาก	4
รวม	3.85	0.54	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความสะอาดประจำบริษัท เช่น อาหาร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา คือ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนจนก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย หรือสารปนเปื้อนอยู่ในอากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนจนก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน	4.11	0.75	มาก	2
2. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย หรือสารปนเปื้อนอยู่ในอากาศ	4.05	0.68	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน	3.82	0.82	มาก	5
4. บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ	3.93	0.76	มาก	4
5. บริษัทมีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความสะอาดประจำบริษัท เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องสุขาฯ และมีช่างซ่อมอุปกรณ์ในกรณีที่เกี่ยวข้อง	4.13	0.74	มาก	1
รวม	4.01	0.52	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร	3.94	0.78	มาก	1
2. ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เสมอ	3.86	0.76	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร	3.67	0.83	มาก	5
4. ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เสมอในเวลาที่มีปัญหา	3.79	0.74	มาก	4
5. ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทฯ เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน	3.92	0.71	มาก	2
รวม	3.83	0.55	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ บริษัทให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และบริษัทให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามเวลาที่สมควร น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	3.66	0.76	มาก	4
2. งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า	3.79	0.80	มาก	1
3. มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.67	0.83	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
4. บริษัทให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิ ให้กับพนักงาน	3.75	0.75	มาก	2
5. บริษัทให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือ เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามเวลาที่สมควร	3.54	0.88	มาก	5
รวม	3.68	0.56	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมสันทนาการกับพนักงานไว้อย่างเพียงพอ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ มีการมอบวุฒิบัตรประกาศเกียรติคุณพนักงานที่ทำดี (ค่าเฉลี่ย 3.91) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และบริษัทได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของบริษัทอย่างเหมาะสม น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	3.77	0.74	มาก	3
2. บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและ กิจกรรมสันทนาการกับพนักงานไว้อย่าง เพียงพอ	3.95	0.67	มาก	1
3. บริษัทได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ ช่วยปรับปรุงงานของบริษัทอย่าง เหมาะสม	3.74	0.79	มาก	4
4. มีการมอบวุฒิบัตรประกาศเกียรติคุณ พนักงานที่ทำดี	3.91	0.72	มาก	2
รวม	3.84	0.54	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ ความรวดเร็วในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านปริมาณงาน	4.00	0.59	มาก	2
ด้านคุณภาพงาน	4.13	0.53	มาก	1
ความรวดเร็วในการทำงาน	3.99	0.57	มาก	3
รวม	4.04	0.54	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถจำแนกรายด้านได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณครบตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ ท่านผลิตชิ้นงานได้ตามจำนวนที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.03) ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.01) องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่เหมาะสมไม่มากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.95) และท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท	4.01	0.63	มาก	3
2. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก	3.85	0.78	มาก	5
3. ท่านผลิตชิ้นงานได้ตามจำนวนที่ต้องการ	4.03	0.74	มาก	2
4. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่เหมาะสมไม่มากเกินไป	3.95	0.76	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
5. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณครบตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ	4.18	0.65	มาก	1
รวม	4.00	0.59	มาก	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานตามมาตรฐานที่องค์กรตั้งเป้าไว้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.16) ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.13) และท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.06) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	4.13	0.65	มาก	3
2. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้	4.06	0.69	มาก	4
3. คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก	4.16	0.68	มาก	2
4. ท่านสามารถทำงานตามมาตรฐานที่องค์กรตั้งเป้าไว้	4.18	0.65	มาก	1
รวม	4.13	0.53	มาก	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.01) ซึ่งเท่ากันกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ มีความถูกต้อง ครบถ้วน

รวดเร็ว และความเรียบร้อย ของผลงานที่สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.96) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

ความรวดเร็วในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.74	มาก	4
2. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.01	0.70	มาก	1
3. มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อย ของผลงานที่สำเร็จ	3.98	0.73	มาก	3
4. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	4.01	0.72	มาก	1
รวม	3.99	0.57	มาก	

4.1.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	ค่าเฉลี่ย	t	Sig.
ด้านปริมาณงาน	ชาย	286	4.00	0.366	0.264
	หญิง	114	4.02		
ด้านคุณภาพงาน	ชาย	286	4.15	-1.059	0.944
	หญิง	114	4.08		
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ชาย	286	3.99	0.048	0.530
	หญิง	114	4.00		
ด้านรวม	ชาย	286	4.05	-0.247	0.530
	หญิง	114	4.03		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.46	4	4.11	13.360	0.000**
	ภายในกลุ่ม	121.50	395	0.31		
	รวม	137.91	399			
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.50	4	3.62	14.363	0.000**
	ภายในกลุ่ม	99.42	395	0.25		
	รวม	113.87	399			
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.33	4	2.58	11.976	0.000**
	ภายในกลุ่ม	85.16	395	0.22		
	รวม	95.48	399			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.19	4	3.30	20.266	0.000**
	ภายในกลุ่ม	64.26	395	0.16		
	รวม	77.45	399			

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

อายุน้อยกว่า 20 - 29 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านรวม น้อยกว่า อายุ 30-39 ปี

อายุน้อยกว่า 20 - 29 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านรวม น้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุน้อยกว่า 20 - 29 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณ น้อยกว่า อายุ 30-39 ปี

อายุน้อยกว่า 20 - 29 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณงาน น้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

อายุน้อยกว่า 20 - 29 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า อายุ 30-39 ปี

อายุน้อยกว่า 30 - 39 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

อายุน้อยกว่า 20 - 29 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน น้อยกว่า อายุ 30-39 ปี

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง อายุ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
งาน

ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 20	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
			- 29 ปี		
			n = 203	n=154	n=43
ด้านปริมาณ	น้อยกว่า 20 – 29 ปี	3.83	-	0.000**	0.000**
	30-39 ปี	4.13	-	-	0.034*
	40 ปีขึ้นไป	4.33	-	-	-
ด้านคุณภาพ งาน	น้อยกว่า 20 – 29 ปี	3.97	-	0.000**	0.000**
	30-39 ปี	4.26	-	-	0.082
	40 ปีขึ้นไป	4.41	-	-	-
ด้านความ รวดเร็วใน การทำงาน	น้อยกว่า 20 – 29 ปี	3.85	-	0.000**	0.001**
	30-39 ปี	4.14	-	-	0.069
	40 ปีขึ้นไป	4.11	-	-	-
ด้านรวม	น้อยกว่า 20 – 29 ปี	3.89	-	0.000**	0.000**
	30-39 ปี	4.18	-	-	0.126
	40 ปีขึ้นไป	4.29	-	-	-

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	n	ค่าเฉลี่ย	t	Sig.
ด้านปริมาณงาน	โสด	232	3.88	-4.920	0.000**
	สมรส/หย่าร้าง	168	4.17		
ด้านคุณภาพงาน	โสด	232	4.03	-4.083	0.000**
	สมรส/หย่าร้าง	168	4.25		
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	โสด	232	3.89	-4.743	0.000**
	สมรส/หย่าร้าง	168	4.12		
ด้านรวม	โสด	232	3.94	-5.665	0.000**
	สมรส/หย่าร้าง	168	4.18		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา หลังทำการชูกกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.72	4	4.18	13.625	0.000**
	ภายในกลุ่ม	121.19	395	0.31		
	รวม	137.91	399			
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.03	4	2.76	10.585	0.000**
	ภายในกลุ่ม	102.85	395	0.26		
	รวม	113.87	399			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.68	4	3.42	11.711	0.000**
	ภายในกลุ่ม	115.34	395	0.29		
	รวม	129.02	399			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.97	4	3.00	18.044	0.000**
	ภายในกลุ่ม	65.48	395	0.17		
	รวม	77.45	399			

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน น้อยกว่า การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน น้อยกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน น้อยกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน น้อยกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มากกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานน้อยกว่า การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานน้อยกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานน้อยกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป แสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
			n = 35	n = 113	n = 252
ด้านปริมาณ	มัธยมศึกษา	3.46	-	0.000**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.89	-	-	0.000**
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.13	-	-	-
ด้านคุณภาพงาน	มัธยมศึกษา	3.64	-	0.000**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	4.07	-	-	0.013*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.21	-	-	-
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	มัธยมศึกษา	3.59	-	0.001**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.90	-	-	0.001**
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.08	-	-	-
ด้านรวม	มัธยมศึกษา	3.56	-	0.000**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.96	-	-	0.000**
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.14	-	-	-

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.31	3	4.44	14.101	0.000**
	ภายในกลุ่ม	124.60	396	0.32		
	รวม	137.91	399			
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.75	3	2.92	10.983	0.000**
	ภายในกลุ่ม	105.12	396	0.27		
	รวม	113.87	399			
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.90	3	3.97	13.417	0.000**
	ภายในกลุ่ม	117.11	396	0.30		
	รวม	129.02	399			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.49	3	3.16	18.436	0.000**
	ภายในกลุ่ม	67.96	396	0.17		
	รวม	77.45	399			

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ระหว่าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

ระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านรวม น้อยกว่า ระดับรายได้ 25,001 - 35,000 บาท

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 หรือมากกว่า
			15,000 บาท	บาท	บาท	บาท
			n = 58	n = 126	n = 150	n = 66
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.89	-	0.427	0.058	0.000**
	15,001 - 25,000 บาท	3.82	-	-	0.001**	0.000**
	25,001 - 35,000 บาท	4.05	-	-	-	0.000**
	35,001 หรือมากกว่า	4.35	-	-	-	-
ด้านคุณภาพงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.09	-	0.123	0.476	0.001**
	15,001 - 25,000 บาท	3.97	-	-	0.003**	0.000**
	25,001 - 35,000 บาท	4.15	-	-	-	0.001**
	35,001 หรือมากกว่า	4.42	-	-	-	-
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.87	-	0.407	0.018*	0.000**
	15,001 - 25,000 บาท	3.80	-	-	0.000**	0.000**
	25,001 - 35,000 บาท	4.07	-	-	-	0.009**
	35,001 หรือมากกว่า	4.28	-	-	-	-
ด้านรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.96	-	0.233	0.040*	0.000**
	15,001 - 25,000 บาท	3.88	-	-	0.000**	0.000**
	25,001 - 35,000 บาท	4.09	-	-	-	0.000**
	35,001 หรือมากกว่า	4.33	-	-	-	-

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Error) เท่ากับ 0.47 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.17 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 5.84 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำนายระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ร้อยละ 34.30 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน มากที่สุด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่า Beta เท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่า Beta เท่ากับ 0.17 และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่า Beta เท่ากับ 0.20 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยในการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.89	0.21		4.26	0.000**		
1. ความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ทำ	-0.10	0.08	-0.09	-1.21	0.224	0.26	3.79
2. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	0.20	0.08	0.17	2.26	0.024*	0.25	3.98
3. ความสัมพันธ์กับ บุคคลในการทำงาน	0.01	0.10	0.01	0.10	0.918	0.17	5.84
4. ความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน	0.21	0.10	0.20	2.56	0.041*	0.22	5.21
5. ขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	0.23	0.09	0.22	2.50	0.013*	0.20	4.93

Multiple R = 0.62^a R Square = 0.38 Adjusted R Square = 0.37 Std. Error = 0.47

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามด้าน

คุณภาพงาน พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ห้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.35 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.34 และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 0.43 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.17 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 5.84 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ร้อยละ 34.10 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่า Beta เท่ากับ 0.13 แสดงดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านคุณภาพงาน

ปัจจัยในการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.40	0.19		7.21	0.000**		
1. ความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ทำ	-0.04	0.07	-0.04	-0.54	0.585	0.26	3.79
2. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	0.12	0.08	0.12	1.52	0.129	0.25	3.98
3. ความสัมพันธ์กับ บุคคลในการทำงาน	0.14	0.09	0.14	1.51	0.130	0.17	5.84
4. ความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน	0.28	0.09	0.13	1.56	0.047*	0.37	2.11
5. ขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	0.15	0.08	0.15	1.76	0.079	0.20	4.93

Multiple R = 0.59^a R Square = 0.35 Adjusted R Square = 0.34 Std. Error = 0.43

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน
บริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามด้าน
เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของ บริษัท อีซีเอส จำกัด เมื่อผู้ใดเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.34 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.33 และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 0.39 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.11 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 4.47 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สามารถทำนายระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ร้อยละ 37.20 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่า Beta เท่ากับ 0.21 แสดงดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.50	0.18		8.36	0.000**		
1. ความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ทำ	0.22	0.07	0.21	0.71	0.024*	0.46	3.79
2. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	0.10	0.07	0.11	1.36	0.173	0.25	3.98
3. ความสัมพันธ์กับ บุคคลในการทำงาน	0.05	0.08	0.06	0.66	0.504	0.11	4.47
4. ความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน	0.08	0.09	0.07	0.92	0.447	0.19	3.83
5. ขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	0.11	0.08	0.12	1.40	0.161	0.20	4.93

Multiple R = 0.59^a R Square = 0.34 Adjusted R Square = 0.33 Std. Error = 0.39

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีด้านรวม พบว่าปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.74 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.89 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.55 และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Standard Error) เท่ากับ 0.319 นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.39 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 2.59 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำนายระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ร้อยละ 55.10 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่า Beta เท่ากับ 0.30 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้านรวม

ปัจจัยในการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.098	0.15		7.391	0.000**		
1. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	-0.02	0.04	-0.02	0.39	0.695	0.55	1.81
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.26	0.04	0.29	5.73	0.000**	0.50	1.99
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน	0.18	0.05	0.21	3.61	0.000**	0.39	2.59
4. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.08	0.04	0.10	1.86	0.063	0.47	2.14
5. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.26	0.04	0.30	6.11	0.000**	0.51	1.96

Multiple R = 0.74^a R Square = 0.55 Adjusted R Square = 0.55 Std. Error = 0.32

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 ชุด ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยนำข้อมูลที่ได้นั้น ไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนี้ยังใช้สถิติอื่น ๆ ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุในช่วงน้อยกว่า 20 - 29 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

จากผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า มีความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และ ความรวดเร็วในการทำงาน ตามลำดับ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.1 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณงาน	×	✓	✓	✓	✓	×
ด้านคุณภาพงาน	×	✓	✓	✓	✓	×
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	×	✓	✓	✓	✓	×
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	×	✓	✓	✓	✓	×

หมายเหตุ : ✓ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

× ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 5.1 แสดงผลการสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 5.2 สรุปปัจจัยในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพงาน	ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ด้านรวม
ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ	✗	✗	✓	✗
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✗	✗	✓
ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน	✗	✗	✗	✓
ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✗	✗
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	✓	✗	✗	✓

หมายเหตุ : ✓ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ

✗ ไม่มีอิทธิพล

จากตารางที่ 5.2 แสดงผลการสรุปปัจจัยในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จะเห็นได้ว่า

ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านปริมาณงาน

ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน

ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรวดเร็วในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านปริมาณงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านปริมาณงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านปริมาณงาน

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านปริมาณงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวม

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวม

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวม

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุในช่วง 20 - 29 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ศาณศิลาปิน (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน/อายุงาน 4-6 ปี

5.2.2 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

5.2.2.1 เพศ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากงานองค์กรเปิดโอกาสให้เพศชาย เพศหญิงมีสิทธิและโอกาสแสดงผลงานได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกทางเพศ และต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กิตติยา วุฒิกุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัน ไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2.2 อายุ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มอายุที่มากขึ้น ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ที่มากขึ้น รวมถึงเป็นอายุที่อยู่ในวัยของผู้ใหญ่เต็มที่ ที่มีการใช้วิจารณญาณ หลักการ และเหตุผล ซึ่งเป็นสิ่งที่สั่งสมมาพร้อมกับการทำงาน การผ่านประสบการณ์ด้านการทำงานที่มากกว่า จึงทำให้มีมุมมองและความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความครอบคลุม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่ากลุ่มคนทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ อุดมพร สกลรัถย์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช. 2000 จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เนื่องจากกลุ่มอายุที่มากขึ้นย่อมสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ที่มากขึ้น มีการใช้วิจารณญาณ หลักการและเหตุผล ซึ่งเป็นสิ่งที่สั่งสมมาพร้อมกับการทำงาน การผ่านประสบการณ์ด้านการทำงานที่มากกว่า จึงทำให้มีมุมมองและความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความครอบคลุม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่ากลุ่มคนทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ด้วยเหตุนี้ องค์กรควรจัดอบรมเพื่อถ่ายทอดทักษะการปฏิบัติงาน และกลวิธีในการทำงานจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมาก เพื่อให้กลุ่มคนทำงานที่น้อยอายุน้อยกว่า มองเห็นมุมในการแก้ไขปัญหาที่รอบด้าน

5.2.2.3 สถานภาพ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจาก สถานภาพของพนักงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนต่าง ก็มีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในครอบครัวแตกต่างกัน รวมถึงการจัดการตนเองซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นสาเหตุทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ไกรวัลย์ อรัญวาท และศุภกร กลิ่นหอม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น สถานภาพของพนักงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดการตนเองซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย องค์กรจึงควรวางแผนและจัดตารางการปฏิบัติงานให้สมดุลกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับการปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตกับครอบครัวอย่างเพียงพอ

5.2.2.4 ระดับการศึกษา พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานที่จบการศึกษาระดับสูง จะสามารถใช้ความรู้จากการศึกษา เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ การจดจำจากประสบการณ์ทำงานเท่านั้น ตลอดจนการสังเกตและมองหาจุดเสี่ยงที่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดต่อกระบวนการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสตัน ประเทศไทย จำกัด พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ นิ่มนวน ทองแสน (2557) กล่าวว่า ระดับการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ เช่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ ย่อมทำงานในปริมาณมาก ๆ หรืองานเร่งด่วนแข่งกับเวลา เช่นเดียวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตที่ส่วนใหญ่แล้วเป็นพนักงานที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้น ลักษณะเป้าหมายของงานจึงมุ่งเน้นที่ความรวดเร็วและปริมาณของงานที่สำเร็จเป็นหลัก

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับสูง จะสามารถใช้ความรู้จากการศึกษา เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต องค์กรจึงควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับพนักงานได้มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือมีการคัดเลือกพนักงานฝ่ายผลิตโดยพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีทักษะการทำงานสอดคล้องกับลักษณะงานของฝ่ายผลิต

5.2.2.5 รายได้ต่อเดือน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สาเหตุที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า อาจมีผลเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องทวิศักดิ์ รองแขวง (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานต่างกัน

ดังนั้น พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรจึงควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและปริมาณงานที่พนักงานฝ่ายผลิตต้องรับผิดชอบ หรืออาจจะพิจารณาจากผลงานในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้รางวัลแก่พนักงานในรูปแบบของรายได้ต่อเดือน อันเกิดจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน

5.2.2.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะป็นระยะเวลาสั้นหรือยาวนานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่แตกต่างกัน เกิดจากการมีคู่มือการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต จึงทำให้ไม่จำเป็นพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานหรือทำงานเป็นระยะเวลานาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นภัสกรณัฏ์ ดวงชิน (2558) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการ โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้ดังนี้

5.2.3.1 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 (Beta = 0.30) ดังนั้น หากบริษัทมีการจัดให้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานที่พักผ่อนและกิจกรรมสันทนาการกับพนักงาน ใช้อย่างเพียงพอ มีการมอบวุฒิบัตรประกาศเกียรติคุณพนักงานที่ปฏิบัติงานดี มอบค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ตลอดจนมอบค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของบริษัทอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้พนักงานฝ่ายผลิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี อันจะนำมาสู่การช่วยสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากสมมติฐานที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1967) กล่าวว่า การให้ความสำคัญแก่ขวัญในการทำงาน ถือเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย จะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมกริช เสาวิจิตร (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจะเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ต่อหมู่คณะและองค์กร ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร.

5.2.3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 (Beta = 0.29) รองจากขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น หากบริษัทมีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความสะอาดประจำบริษัท เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องสุขา ฯลฯ และมีช่างซ่อมอุปกรณ์ในกรณีที่เสียหายขัดข้อง จัดพื้นที่ให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนจนก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน ปรับอุณหภูมิให้เหมาะสม ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย หรือสารปนเปื้อนอยู่ในอากาศ จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ รวมทั้งจัดอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบที่มีคุณภาพ เพียงพอต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน หรือส่วนประกอบของงาน ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สอดคล้องกับ Herzberg (1979) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ จิตติมา อัครจิตพิงส์ (2556) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วัฒนธรรม และปรัชญาขององค์กรที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการอนุมัติฯ ทั้งนี้ ห้ามนำไปดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ มลธา พิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานมีระดับ ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ ของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายอากาศ จะทำให้ พนักงาน บังเกิดความสบายใจ และมีความสุขในการทำงาน

5.2.3.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 ($Beta = 0.21$) รองจาก ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้หากองค์กรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร จัดกฎระเบียบของบริษัท อย่างเท่าเทียมและความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทฯ เท่าเทียมกับพนักงานทุกคนแก่พนักงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เสมอในเวลาที่มมีปัญหา เพื่อสร้างการยอมรับ จะสามารถกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

จากสมมติฐานที่พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สอดคล้องกับ Becker and Neuhauser (1975) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะของผู้นำและประสิทธิภาพ จะพบความสอดคล้องกับภาวะผู้นำด้านการชี้นำ สามารถสรุปได้ว่า ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนและการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน รวมทั้งการมีข้อกำหนดที่ชัดเจนนั้น จะมีความสำคัญและส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ศึกษา จึงมีความเห็นว่า การกำหนดทิศทาง ระเบียบปฏิบัติ วิธีการ ย่อมเป็นการชี้นำพนักงานในฝ่ายผลิต ให้ปฏิบัติเกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม ตามซึ่งจะส่งผลสู่การเกิดประสิทธิภาพ และการประเมินปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฤทธรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสตัน ประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.3.4 ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 ($Beta = 0.1$) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ กำลังทปฏิบัติอยู่นั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น จึงไม่เกิดการกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทควรให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อ

เพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน สร้างโอกาสในการเรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

จากสมมติฐานที่พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพิภา แซ่ฉั่ว (2551) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน จะช่วยสร้างความพึงพอใจต่อชีวิต ที่จะนำมาสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.2.3.5 ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 (Beta = -0.02) แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตยังขาดความเข้าใจและการเห็นถึงความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่ ทั้งนี้ บริษัทควรมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมทั้งชี้แจงข้อกำหนดให้พนักงานทราบก่อนปฏิบัติงานจริง เพื่อพนักงานมีความเข้าใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่

จากสมมติฐานที่พบว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งสอดคล้องกับ มลกา พิทักษ์ (2554) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง พนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

5.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถสรุปข้อเสนอแนะการศึกษาได้ดังนี้

อายุของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรจัดอบรมเพื่อถ่ายทอดทักษะการปฏิบัติงาน และกลวิธีในการทำงานจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมาก เพื่อให้กลุ่มคนทำงานที่น้อยอายุน้อยกว่า มองเห็นมุมในการแก้ไขปัญหาที่รอบด้าน

สถานภาพของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรวางแผนและจัดตารางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับการปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับพนักงานได้มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือมีการคัดเลือกพนักงานฝ่ายผลิตโดยพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีทักษะการทำงานสอดคล้องกับลักษณะงานของฝ่ายผลิต

รายได้ต่อเดือนของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานและเป็นผลให้งานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น โดยสนับสนุนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่พนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ การรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น ให้มีความเพียงพอกับสถานการณ์ค่าครองชีพในปัจจุบัน

5.3.1.2 ปัจจัยในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สามารถสรุปข้อเสนอแนะการศึกษาได้ดังนี้

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ดังนั้นบริษัทควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมสันทนาการกับพนักงานไว้อย่างเพียงพอ จัดกิจกรรมมอบวุฒิบัตรประกาศเกียรติคุณพนักงานที่ปฏิบัติงานดีประจำปี รวมถึง ตลอดจนมอบค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของบริษัทอย่างเหมาะสม อันจะนำมาสู่การช่วยสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ดังนั้น บริษัทควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความสะอาดประจำบริษัท ตลอดจนจัดเตรียมช่างซ่อมอุปกรณ์ในกรณีที่เสียหายขัดข้องอยู่เสมอ พร้อมทั้งจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ เพื่อป้องกันให้พนักงานเกิดความไม่ท้อถอยในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้องค์กรมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล เสมอในเวลาที่มีปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เพื่อสร้างการยอมรับ จะสามารถกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างไรก็ตามบริษัทควรให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้

และคุณวุฒิให้กับพนักงาน สร้างโอกาสในการเรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างไรก็ตามบริษัทควรมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมทั้งชี้แจงข้อกำหนดให้พนักงานทราบก่อนปฏิบัติงานจริง เพื่อพนักงานมีความเข้าใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของงานทำกระทำอยู่

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งถัดไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอื่น ๆ เช่น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหาแนวทางและมาตรการในการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพแก่พนักงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานให้ดีขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสถานะเศรษฐกิจ ซึ่งหากพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. 2551. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2563. **จำนวนนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย.**
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.ieat.go.th/> สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2563
- กันตยา เพิ่มผล. 2547. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา
- กิตติยา วุฒิคุณรัตน์. 2556 “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่น
แนลจำกัด”. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไกรวัลย์ อรัญวาท และ ศุภกร กลิ่นหอม. 2560 “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัด
ระยอง” วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 7(1)
: 1-16.
- โคมทอง ถานอาดนา. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการ
ทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
บัญชียมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ
พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด”. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการวิชา
การจัดการ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ รongแขวง. 2555 “ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน:
กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร”. การค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
งคลธัญบุรี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2538. **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ.** กรุงเทพฯ: ก.พ.ท.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2549. **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 11 ฉบับปรับปรุงใหม่).**
กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง
- ธนาคารกสิกรไทย. 2562. **แนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยปี 2019.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
https://www.kasikornbank.com/internationalbusiness/th/Thailand/IndustryBusiness/Pages/201901_Thailand_AutoOutlook19.aspx สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2563

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นภัสภรณ์ ดวงชิน. 2558 “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด”. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. 2558. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกภณ จันทศาสตร์. 2559. “ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประสิทธิ์ชัย พิภักดี. 2552. “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีดีอีเล็ททรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประเสริฐ อุไร. 2559. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภูมิศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ(ประเทศไทย) จำกัด”. สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโจน์. 2548. การบริหารทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
- ปิยธิดา ควินภัทรเวช. 2557 “แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- พรนพ พุกกะพันธ์ . 2549. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation)**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์
- พงศ์ หรดา. 2548. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- พิมลพร โอชารส. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการออมแรงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท สหชัยพาติเคิลบอร์ด จำกัด”. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปะศาสตร์ประยุกต์, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว. 2551. “ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักที่ดิน จังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน”. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภัทริยา กลางณรงค์. 2558. **อายุเป็นเพียงตัวเลข**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.ftpi.or.th/> เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2015/6189 สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2563

มลฑา พิทักษ์. 2554. “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ขงยุทธ เกษสาคร. 2548. **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. 2549. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ:

อักษรเจริญทัศน์.

วัชรภรณ์ บุษพาฤกษ์. 2557. “การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต และการกำหนดตารางการผลิต
ของการผลิตชิ้นส่วนแม่พิมพ์”. งานนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะโลจิสติกส์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพร วงศ์ศิริโรจน์. 2548. **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันยานยนต์. 2563. **รายงานสถานะอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยปี พ.ศ. 2563 และแนวโน้มปี**

พ.ศ. 2564. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [https://data.thaiauto.or.th/auto/articles-th/
auto-summary-th.html](https://data.thaiauto.or.th/auto/articles-th/auto-summary-th.html) สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2563

เสนาะ ดิยาวี. 2545. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมคิด บางโม. 2548. **องค์กรและการจัดการ** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

สิริอร วิชชาวุธ. 2548. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ. 2560 “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท

พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.

อรนิภา กุลสมบูรณ์สินธ์. 2560. อิทธิพลของคุณลักษณะทางเพศต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ

ผู้จัดการโรงแรม : กรณีศึกษาผู้จัดการโรงแรมเพชรหึงในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.

วารสารธรรมศาสตร์, 36(3), 148-182.

อัครเดช ไม้จันทร์. 2560. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สายการผลิต ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์”. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.

อัญชลี ศาณศิลป์. 2562 “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม

อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นเป็นประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
 อาคม รวมสุวรรณ. 2562. **อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต**. [ออนไลน์].
 เข้าถึงได้จาก : <https://www.thairath.co.th/news/auto/news/1481093> สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม
 2563
- อุดมพร สกลรักษ์. 2548 “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรที่
 ปรีक्षा พี.เอช. 2000 จำกัด” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
 เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อุทัย กนกวุฒิพงศ์. 2547. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการรับบริการแบบ
 ศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตยานนาวา
 กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการ
 พัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Flippo. 1967. **Principles of Personnel Management**. New York: McGraw – Hill.
- Herbert A.S. 1960. **Administrative Behavior**. New York: MC Milan.
- Harring Emerson. 1931. **Organizational Behavior**. Singapore: Mc Graw - Hill Book Co-
 Singapore.
- Katz Danial and Robert L. Kahn. 1978. **The social psychology of organization 2nd ed.**
 New York: John Wiley & Sons.
- Millet J. D. 1994. **Management in the public service: The quest for effective performance**.
 New York: McGraw-Hill Book.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. 1989. **Business organization and management**. Homewood,
 Illinois: Richard D. Irwin.
- Wood Cock, M. 1989. **Team development manual**. Worcester: Billing & Sons.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระ จัดทำโดย นาย อุทิศ เดชบุรีรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ทางผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

รายละเอียดแบบสอบถาม

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษา พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

2. แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี และอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

1) ใช่

2) ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

2. ท่านเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมใด

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

นิคมอุตสาหกรรมเหมราช

นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ไม่มี (จบแบบสอบถาม)

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือก ข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด(เลือกตอบได้ข้อละ 1 คำตอบ)

1. เพศ

- หญิง ชาย

2. อายุ

- น้อยกว่า 20 ปี 20-29 ปี 30-39 ปี
 น้อยกว่า 20 ปี 20-29 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี มากกว่า 49 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- โสด สมรส หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 - 25,000 บาท
 25,001 - 35,000 บาท 35,001 หรือมากกว่า

6. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มากกว่า 5 – 10 ปี
 มากกว่า 10-15 ปี มากกว่า 15

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือก ข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด
 มีเกณฑ์คะแนนดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยเล็กน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยมาก

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ					
1. มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงานในหน้าที่					
2. ความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่					
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
4. เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
5. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนจนก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน					
6. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย หรือสารปนเปื้อนอยู่ในอากาศ					
7. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
8. บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ					
9. บริษัทมีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความสะอาดประจำบริษัท เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องสุขา ฯลฯ และมีช่างซ่อมอุปกรณ์ในกรณีที่เสียหาย ชัดชัด					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน					
10. มีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร					
11. ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เสมอ					
12. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร					
13. ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เสมอในเวลาที่มมีปัญหา					
14. ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทฯ เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน					
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน					
15. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา					
16. งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า					
17. มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ต่างหาก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
18. บริษัทให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และคุณวุฒิให้กับพนักงาน					
19. บริษัทให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเวลาที่สมควร					
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
20. ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
21. บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมสันทนาการกับพนักงานไว้เพียงพอ					
22. บริษัทได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของบริษัทอย่างเหมาะสม					
23. มีการมอบวุฒิบัตรประกาศเกียรติคุณพนักงานที่ทำดี					

ส่วนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือก ข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

มีเกณฑ์คะแนนดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยเล็กน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยมาก
ด้านปริมาณ					
1. ท่านสามารถทำงาน ได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท					
2. ท่านสามารถทำงาน ได้ปริมาณมาก					
3. ท่านผลิตชิ้นงาน ได้ตามจำนวนที่ต้องการ					
4. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่เหมาะสมไม่มากเกินไป					
5. ท่านสามารถทำงาน ได้ปริมาณครบตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ					
ด้านคุณภาพงาน					
6. ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง					
7. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้					
8. คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก					
9. ท่านสามารถทำงานตามมาตรฐานที่องค์กรตั้งเป้าไว้					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายอุทิศ เชนบุรีรัมย์
วัน เดือน ปีเกิด	21 สิงหาคม 2534
ที่อยู่	100/162 หมู่ 2 ตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2556 คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	2559 - ปัจจุบัน: Design Engineer บริษัท ฮอนด้า เอ็นจิเนียริง เอเชีย จำกัด 2557 - 2559: Design Engineer บริษัท โตชิบา แคลเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด
E-mail	max60452@hotmail.com
โทรศัพท์	098-272-6163

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้