

ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

Operational Factors Affecting Employee Performance of
Elec & Eltek (Thailand) Co., Ltd. in Pathum Thani Provinceสุดารัตน์ สะโดยู่ (Sudarath Sadoyu)¹แสงจิตต์ ไต้แสง (Sangjit Taisang)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี 2) เปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที ค่าเอฟ ค่าแอลเอสดี และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่าด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.43) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลยุติธรรม ($\bar{X}=4.81$, S.D.=0.43) และด้านการยอมรับ ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.43) 2) การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ ด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.876$) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ: ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Email: 76377122@aru.ac.th

² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Email: Phdpoo@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the factors affecting the performance of employees of Elek & Eltek (Thailand) Co., Ltd. in Pathum Thani Province, 2) to compare the demographic factors. and the efficiency of work of employees of Elek & Eltek (Thailand) Co., Ltd. in Pathum Thani Province, and 3) to study the relationship between the operational factors on the efficiency of work of employees of Elek & Eltek (Thailand) Co., Ltd. in Pathum Thani Province. The sample group consisted of 281 employees in the production department. The research instrument was a questionnaire with a confidence value of 0.97. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the hypothesis was tested with T-value, F-value, LSD-value, and Pearson's correlation coefficient by setting the level of statistical significance at .05

The results showed that 1) In terms of operational factors, it was found that the operational factors of the production staff as a whole were averaged at a high level ($\bar{x}=4.80$, S.D.=0.41) when considering each aspect in descending order of averages. It was found that the delegation of tasks was clear which the average was at the highest level ($\bar{x}=4.82$, S.D.=0.43), followed by fair evaluation ($\bar{x}=4.81$, S.D.=0.43) and acceptance ($\bar{x}=4.80$, S.D.=0.43). 2) Comparison of demographic factors with the performance of employees of Elek & Eltek (Thailand) Co., Ltd. in Pathum Thani Province, found that employees with different incomes had different levels of factors affecting their efficiency. Performance of employees of Elek & Eltek (Thailand) Co., Ltd. in Pathum Thani Province, as follows: Achievement, Standard, Deadline, and Strategy were no different. 3) The level of correlation between operational factors has a positive correlation to the efficiency of the employees of Elek & Eltek (Thailand) Co., Ltd. in Pathum Thani Province in all aspects. The levels of employee performance in Competence, Acceptance, Clear Assignments, Training, and Fair Assessment were highly correlated with the level of employee performance in terms of Achievements, Standards, Deadlines, and Strategies were all statistically significant at the .01 level. The correlation coefficient ($r=0.876$) meant a high level of correlation.

Keywords: Operational Factors, Performance Efficiency

วันที่รับบทความ: 4 พฤษภาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ: 31 กรกฎาคม 2565

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 25 สิงหาคม 2565

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อมและสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโรคระบาดที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของพนักงาน ทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัวภายใต้เงื่อนไขบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้หน่วยงานสามารถเติบโต หน่วยงานจึงให้ความสำคัญต่อการการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่จะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีบทบาทสำคัญและนำไปสู่ความสำเร็จ ด้านคุณภาพในการบริหารจัดการพนักงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นองค์กรจึงส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทักษะ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้องกับภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า และช่วยให้งานประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สุวิมล เจริญสุข (2561, หน้า 10) ดังนั้นการบริหารงานภายในองค์กรที่มีส่วนสำคัญต้องมีการสร้างแรงจูงใจและตอบสนอง ต่อความต้องการของพนักงานในหลาย ๆ ด้านการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ พัฒนาหน่วยงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในภาคธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นประสิทธิภาพในการพัฒนาพนักงาน จึงมีบทบาทด้านการพัฒนาทักษะพนักงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการพัฒนาแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของพนักงานที่พึงประสงค์ เพื่อให้กับทิศทางการในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลด้านศักยภาพพนักงาน ให้มีความรู้ ทักษะ ตามกรอบแนวคิดและความสามารถในการบริหารจัดการบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบท และทิศทางขององค์กรในอนาคตทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ และการสร้างแรงจูงใจพร้อมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพนักงานในด้านต่างๆ ตั้งแต่การปรับเปลี่ยน กระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เชิงรุก และมีทักษะที่เหมาะสม ในการจัดการงานผลิตของหน่วยงาน ให้มีทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการ

ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและเน้นการมีส่วนร่วม และทักษะการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ ในกระบวนการผลิต เพื่อเสริมสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพนักงานต้องมีการพัฒนาด้านเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิต และการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมองจากแง่มุมของการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล สกฤตพร กฤษเทียมเมฆ (2560, หน้า 26) เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถือว่ามีความสำคัญต่อพนักงานตั้งแต่กระบวนการในการสรรหา และการพัฒนาทักษะ ความสามารถให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้เงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงพัฒนาคุณภาพสินค้าและกระบวนการในการผลิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดการยอมรับรวมถึงการศึกษาลักษณะงาน รวมถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และให้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวทางในการวางแผนการพัฒนาพนักงาน และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานแต่ละสายอาชีพ โดยการสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประชากร คือพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี และประชากรกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจำนวนขนาดของตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 946 คน (อ้างอิงจากฐานข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2565) โดยใช้หลักการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.126) จากการคำนวณด้วยสูตรดังกล่าวแล้ว จะพบว่า จะต้องทำการสำรวจตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 281 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ใช้ข้อมูลหลัก

งานวิจัยในครั้งนี้ มีการเลือกใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 281 คน

1.3.3 ขอบเขตของพื้นที่

โรงงานผลิต บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือน มีนาคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2565

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี ที่แตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี ที่แตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
(ที่มา: ผู้วิจัย)

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

สมัยยา นาคนาวา (2564, หน้า 325) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริโภค ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และสามารถว่าโครงสร้างส่วนผสมทางการตลาดได้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด

รุจิรา แสงผา (2559, หน้า 83-85) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม ตามลักษณะประชากร ดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวถึงแนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความรู้และความเข้าใจในงาน หมายถึงสิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้เข้าใจเห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม การทดสอบก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 19) ได้กล่าวถึงแนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ มีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสพการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดในการปฏิบัติงานให้กระจ่าง ความน่าเชื่อถือ ในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินยุติธรรม เป็นต้น โดยปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.3 แนวคิด และทฤษฎีด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ณัฐวัตร เป้งวันปลูก (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องเกิด จากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภาคภูมิใจต่อองค์กร งานที่ทำงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

กิตติชัย ลาภุณิโรจน์ (2558, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตอบสนอง

ต่อความต้องการของผู้บริหารให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยปริมาณของงาน

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้อง ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือรวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายถูกต้องรวดเร็ว ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2.4 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แฮร์ริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson, 1913, p. 30) มีหลัก 12 ประการ ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดวิธีการในการทำงานให้กระจ่าง 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการวิเคราะห์ความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 4) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 5) การทำงานต้องมีความน่าเชื่อถือได้ 6) มีความฉับไว 7) มีสมรรถภาพและมีการ ลงทะเบียนไว้เพื่อเป็นหลักฐานอย่างชัดเจน 8) งานเป็นลักษณะการแจ้งให้ทราบถึงแนวทางการดำเนินงานอย่างทั่วถึงและ ชัดเจน 9) งานเสร็จ 10) ผลงานสามารถยึดเป็นมาตรฐาน 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้ 12) ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman, 1953, p. 433) ได้กล่าวถึงทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมาย อย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการ มีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่า มีประสิทธิภาพสูงสุดก็คือ การสามารถผลิต สินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนที่น้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึง สถานการณ์และข้อผูกพันทางด้านการเงินที่มีอยู่

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารงานทางธุรกิจ และความสามารถในการผลิต ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

การทำงานต้องมีความน่าเชื่อถือได้ มีความฉับไว มีสมรรถภาพ และมีการกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติยา วิฑิตคุณรัตน์ (2556, หน้า 78-81) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮเปอร์อินเทอร์เน็ตในชั้นแนลจำกัด ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชั้นไฮเปอร์อินเทอร์เน็ตในชั้นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัทชั้นไฮเปอร์อินเทอร์เน็ตในชั้นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 72) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในเรื่องส่วนตัวและการได้ผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุหรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงจากเดิม

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560, หน้า 108-114) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18-41 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 7,500-12,900 บาทต่อเดือน ลักษณะงานห่อสบู่ มีสถานภาพโสด และประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ข้อคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าอายุ และ สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน ตัวแปร ที่เหลือคือ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

มาลินี นกสิริ (2559, หน้า 75-76) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีตัวแปรตามคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพถูกต้อง รวดเร็ว ผลการศึกษาพบว่าลักษณะของประชากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี และประชากรกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจำนวนขนาดของตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 946 คน (อ้างอิงจากฐานข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2565)โดยใช้หลักการคำนวณของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973, p. 126) ดังนี้

$$n = \frac{n}{1+N(e)^2}$$

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้(กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$$\text{แทนค่า } n = \frac{946}{1+946 (0.05)^2}$$

$$n = 281.129$$

จากการคำนวณด้วยสูตรดังกล่าวแล้ว จะพบว่า จะต้องทำการสำรวจตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 281 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประกอบด้วย

3.2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

3.2.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงาน อย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมิน ยุติธรรม

3.2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

(1) ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทาง เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษา เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

(2) รวบรวมเนื้อหา ที่ได้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

(3) สร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

(4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำ

(5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง ถ้ามีข้อแก้ไขดำเนินการตามคำแนะนำ จากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้านคือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

(1) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวน ภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะสมและสมบูรณ์

(2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบ (Pre-test) และนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้จริงและนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีของ คอหมแบท อัลฟา (Cronbach, L.J., 1951, หน้า 297-334) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) จากการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ดำเนินการแจกให้พนักงาน เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม จำนวน 281 คน และติดตามจนได้รับแบบสอบถามครบจำนวนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555, หน้า 240-258)

(1) ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

(2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

(3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าเบี่ยงเบนของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

(4) ทดสอบสมมติฐาน ด้วย Independent sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี

(5) ทดสอบสมมติฐาน ด้วย One-Way ANOVA: F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) ในจังหวัด ปทุมธานี และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure (Least-Significant Different)

(6) ทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติเชิงอนุพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) ในจังหวัดปทุมธานี

4. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ช่วงรายได้ที่มากที่สุด คือช่วงที่ 2 มีรายได้อยู่ที่ 12,000-14,300 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 35.8

2. ผลการวิจัยของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.80$, $S.D.=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่าด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, $S.D.=0.43$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินยุติธรรม ($\bar{X}=4.81$, $S.D.=0.43$) และด้านการยอมรับ ($\bar{X}=4.80$, $S.D.=0.43$) ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.83$, $S.D.=0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่าด้าน บรรลุความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, $S.D.=0.43$) รองลงมาได้แก่ 2 ด้าน คือ ด้านมาตรฐาน และด้านการกำหนดเวลา ($\bar{X}=4.83$, $S.D.=0.42$) ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีความแตกต่างกัน ได้แก่ด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอล

เลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานีพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน

6. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวก ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.876$) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

5. อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา จิตคุณรัตน์ (2556, หน้า 78-81) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตของบริษัทชั้นไนอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 72) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจใน เรื่องส่วนตัวและการได้ผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุ

หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงจากเดิม

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุศลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560, หน้า 108-114) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18-41 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี รายได้ 7,500- 12,900 บาทต่อเดือน ลักษณะงานห่อสบู มีสถานภาพโสด และประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ข้อคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุ และ สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน ตัวแปร ที่เหลือคือ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ระดับความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ด้านบวก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกสิริ (2559, หน้า 75-76) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีตัวแปรตามคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพถูกต้อง รวดเร็ว ผลการศึกษาพบว่าลักษณะของ

ประชากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1. ควรมีการพัฒนาด้านความสามารถของพนักงาน ในการใช้เครื่องจักร ให้เกิดความชำนาญมากขึ้น
2. ควรส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรส่งเสริมพัฒนาทักษะโดยการฝึกอบรม เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น
2. ควรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับมาตรฐานการผลิตชิ้นงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่าง กระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา รุติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไลน์อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจทุนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี นกสิริ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- รุจิรา แสงผา. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สกุตรรา กฤษเทียมเมฆ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุมัยยา นาคนาวา. (2564). **ทัศนคติ พฤติกรรม และส่วนผสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อทัศนคติการใช้บริการร้านอาหารฮาลาลของผู้บริโภคที่ไม่ใช่มุสลิม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจบริการ, วิทยาลัยดุสิตธานี.
- สุวิมล เจริญสุข. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี**. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไมจันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Emerson, H. (1913). **Twelve Principles of Efficiency**. New York: The Engineering Magazine.
- Petersen E. & Plowman E. G. (1953). **Business organization and management** (3rd ed.). ILL: R.D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.). New York: Harper and Row.