บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 70 คน (ซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล. 2555 : 4)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 70 คน (แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล. 2555 : 4) โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท ซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด รวม 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในด้าน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 1-5 แทนระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5 ระดับ คือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด แล้วนำเครื่องมือที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34 – .78 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 – 204) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้ จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .963

การเก็บรวบรวมข้องมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 70 ตัวอย่าง โดย รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้รับแบบสอบถามคืนครบ 70 ฉบับ คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 6 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่า t-test การเปรียบเทียบ โดย F-test (One – Way – ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significance Difference : LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 67.10 มีอายุ 26 – 35 ปีคิดเป็นร้อยละ 65.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 67.10

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พนักงานส่วนใหญ่ทำงานแผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 40 มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 50 มีอายุงาน 4 – 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 35.70

2. ผลการศึกษาพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถและความถนัดของพนักงาน วิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน และความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ทำงานเป็นลำดับสุดท้าย

3. ผลการศึกษาพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ พนักงานได้ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เอกสารในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและชัดเจน ขั้นตอนปฏิบัติเป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลา และความเหมาะสมในการจัดหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน

4. ผลการศึกษาพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำ และผลงานที่ออกมาถูกต้องตรงตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นลำดับสุดท้าย

5. ผลการศึกษาพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

6. ผลการศึกษาพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับสุดท้าย

7. ผลการศึกษาพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ พนักงานแก้ปัญหาในหน้าที่รับผิดชอบได้ดี และเกณฑ์งานที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมชัดเจน เป็นลำดับสุดท้าย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

8. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่าในด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานความมีมนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านความมีมนุษยสัมพันธไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่อยู่หน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานและด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์และความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

13. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยรวมและรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน ความเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความมีมนุษยสัมพันธ์และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้านคือ ลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1.1 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

1.1.1 ความท้าทายความสามารถและความถนัดของพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถแสดงออกถึงศักยภาพด้านความถนัดของตนเองและสามารถนำมาใช้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความท้าทายยังเป็นแรงผลักดันให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้

1.1.2 พนักงานปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถแสดงความสามารถของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถที่ตนถนัดเฉพาะงานและงานที่ได้จึงมีคุณภาพงานที่ดี

1.1.3 พนักงานมีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ตั้งไว้และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงานและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

1.1.4 มีความชอบและสนุกกับงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงานรู้สึกดีกับงานที่ตัวเองรับผิดชอบจะสามารถทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุได้ตามแผนงานและเกิดข้อผิดพลาดน้อย และงานออกมามีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.1.5 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจาก ถ้าพนักงานมีงานมากเกินจะเป็นการเพิ่มภาระกับพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานจะลดลงและงานที่ได้จึงไม่มีประสิทธิภาพและเสร็จไม่ตรงตามกำหนด

1.1.6 มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับความรู้ ความคิด แนวทางปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมและสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้นไป

1.1.7 เพื่อนร่วมงานมีส่วนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เนื่องจากพนักงานไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้

1.1.8 ความเห็นอกเห็นใจในระดับพนักงานด้วยกันแสดงถึงความสามัคคีปรองดองเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะสามารถช่วยกันคิดแก้ไขได้ ส่วนความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และการรณรงค์ตามนโยบายการควบคุมต้นทุน จึงทำให้ต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด พนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด มีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับที่มากในด้านเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมทุกด้านของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด อยู่ในระดับสูง

1.2 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

1.2.1 พนักงานได้ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบางครั้งเป็นงานที่ต้องเร่งผลิตเพื่อส่งของให้ทันตามที่ลูกค้าต้องการ พนักงานจึงต้องมีความกระตือรือร้นเพื่อให้ส่งต่องานได้เร็วที่สุด

1.2.2 ความถูกต้องและง่ายต่อการปฏิบัติมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานที่มีความกระตือรือร้นและต้องปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วต่อกำลังการผลิต จึงมีผลต่อความสามารถด้านการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะสามารถทำงานให้เสร็จทันตามแผนกำหนดไว้ทันและมีประสิทธิภาพ

1.2.3 ขั้นตอนปฏิบัติเป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงานที่วางไว้และทันต่อเวลาที่กำหนดไว้บ่งบอกถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผู้นั้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.2.4 ความเหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยจัดการ จะช่วยลดเวลา และต้นทุนด้านการผลิตได้อย่างมากและเป็นปัจจัยสำคัญในด้านการพัฒนาขบวนการผลิตให้สามารถผลิตออกมาได้อย่างมีคุณภาพ

1.2.5 ส่วนเอกสารในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเอกสารและข้อมูลมีความสำคัญต่อการสื่อสารและการจัดเก็บข้อมูลที่ตรงไปตรงมาสามารถสืบย้อนกลับถึงขบวนการนั้นๆได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

1.2.6 ความเหมาะสมในการจัดหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการสนับสนุนด้านเครื่องมืออุปกรณ์ หรือด้านบุคลากร ที่เป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยในการทำงานให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้

1.2.7 ความเหมาะสมในการจัดหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการแสดงถึงคิดสร้างสรรแต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้หรือความคิดนั้นสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงแต่ไม่สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยกันตยา เพิ่มผล (2541 : 2) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ขนาดและความสามารของความสำเร็จ หรือบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์การจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องและการทำงานให้สำเสร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ คือ ตรงกับมาตรฐาน การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

1.3.1 เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากการทำงานในส่วนของแผนกวางแผนผลิตจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องสามารถสืบย้อนกลับได้เมื่อนำไปปฏิบัติงานข้อมูลต้องชัดเจน

1.3.2 ส่วนการปฏิบัติงานถูกต้องโดยวัดความสำเร็จในเวลาที่กำหนดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้และสามารถทำให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ความถูกต้องแม่นยำ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง จึงเป็นผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์นั้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.3.3 ผลงานที่ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายและดำเนินงานนั้นเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและผลงานออกมาถูกต้องตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ฮาร์ริงตัน (Harrington. 1996 : 251) กล่าวว่า หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพไว้12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การปฏิบัติงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังหัวข้อที่ 7 ว่าความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย และได้สรุปแนวคิดออกมาได้ว่า แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีปัจจัยในการปฏิบัติงานดังนี้คือ สร้างความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน การได้คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานง่ายต่อการตรวจติดตาม งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง งานสำเร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้ และการให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดีและผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายในซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.4 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

1.4.1 มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะมีความรู้ความสามารถเพื่อจะส่งต่องานได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด

1.4.2 เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการส่งต่องานให้แผนกอื่นเพื่อให้ทันต่อการผลิตสินค้าให้ทันออเดอร์จึงต้องตอกย้ำให้พนักงานเข้าใจในภารกิจและหน้าที่ตัวเองอย่างชัดเจน

1.4.3 เรื่องการพัฒนาปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพื่อเป็นการพัฒนางานในส่วนวางแผนผลิตอย่างต่อเนื่อง จึงมีการประชุมปรึกษาปัญหาที่พบเจอและปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย อภินันท์ จันตะนี (2547 : 86) ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือได้ผลสำเร็จของงานโดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม เช่น ความสามารถ ความถูกต้องและความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.5 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

1.5.1 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความคิดเห็นในระดับมาก เนื่องจากพนักงานที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานด้วยกันแสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และไม่ตรึงเครียด ในการทำงาน สามารถพูดคุยปรึกษา ปัญหางานแสดงความคิดเห็นต่างๆได้ และสามารถช่วยกันแก้ปัญหานั้นๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีโดยรวมภายในองค์กร

1.5.2 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงถึงพนักงานมีความสามัคคีปองดอง สามารถให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาพร้อมร่วมกันคิดวิเคราะห์ปัญหานั้นและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้

1.5.3 เมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงถึงพนักงานมีความสามัคคีปองดองสามารถให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหา พร้อมร่วมกันคิดวิเคราะห์ปัญหานั้นและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้

1.5.4 หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากพนักงาน สามารถแสดงความคิดที่เกิดจากความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับความต้องการหรือตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงไม่สามารถคาดหวังความสำเร็จได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐธัญ ถนัดรบ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในงาน และความพอใจในผลตอบแทน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

1.6 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

1.6.1 เกณฑ์งานที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเพราะพนักงานส่วนใหญ่ทำงานไม่ได้ตามแผนที่วางไว้จริงและทำให้งานบางอย่างเสร็จล่าช้า ส่งผลต่อภาพรวมขององค์กร เหมือนรู้ว่าต้องทำให้เสร็จตามเป้าหมาย และไม่สามารถทำให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้

1.6.2 เกณฑ์ผลงานที่ใช้ในการปรับขั้นตำแหน่งเหมาะสมชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลงานที่มีอาจไม่ดีเพียงพอหรือข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำผลงานอาจจะไม่ตรงความเป็นจริงบ้างบางกรณี อาจเป็นผลงานจากการทำงานของบุคลอื่น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.6.3 การได้รับคำชมเชยหรือการขึ้นรางวัลเมื่องานเป็นไปตามเป้าหมายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเพราะ งานที่เสร็จตามเป้าหมายไม่ได้หมายความว่าจะดีหรือถูกต้อง 100% ตามที่ต้องการ แต่ควบคุมให้งานเสร็จตามแผนงานได้เท่านั้น

1.6.4 ส่วนพนักงานแก้ปัญหาในหน้าที่รับผิดชอบดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นการแก้ไขปรับปรุงส่วนบกพร่องและข้อเสียของตนเองให้ดีขึ้นแต่ก่อนเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานที่จะได้ในวันข้างหน้า

1.6.5 งานที่ปฏิบัติอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานคนนั้นๆ มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงความรู้ตนเองให้สูงมากขึ้น แสดงถึงศักยภาพความพร้อมด้านความคิด หน้าที่ ความสามารถที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

1.6.6 ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงาน มีความมุ่งมั่นในอันที่จะกระทำการอันใดก็ทำให้จนสำเร็จตามเป้าหมายบริษัทก็ตามจะมีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน เพื่อให้งานเดินด้วยความสม่ำเสมอและเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาคริต ศรีขาว (2551 : บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานพบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศและอายุงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันดังนี้

2.1.1 พนักงานทีมีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะพนักงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิง ระดับความสามารถในการทำงานมีความเท่าเทียมกันและมีความพร้อมในการทำงานในระดับเดียวกัน ในลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน จึงทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรวดเร็ว และออกมามีความถูกต้องของงาน และปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ของชาคริต ศรีขาว (2551 : บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.1.2 พนักงานที่อายุงานต่างกัน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด ไม่แตกต่างกัน ด้านมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากพนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรวมถึงเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกกันรวมถึงหัวหน้างาน จึงทำให้ความรู้สึกในการทำงานไม่อึดอัดหรือตึงเครียด และมีความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีของหน่วยงานและองค์กรนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา สงบเงียบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทมิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนี้

2.2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด แตกต่างกัน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์ และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งการทำงานที่พนักงานสามารถช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันได้ดี รวมถึงการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจึงทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ชาคริต ศรีขาว (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2.2 พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรามภัทรา

ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาของพนักงานที่มีความแตกต่างกันจึงส่งผลต่อความรู้ความสามารถในการนำมาใช้กับการทำงาน และด้านความคิดที่เป็นปัจจัยส่งผลให้มีขีดความสามารถในความถนัดของตัวเองจึงส่งผลกระทบด้านคุณภาพของงานและต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยกับ มัทนพร คำบุญ และ สุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้สกิลล์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2.3 พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด แตกต่างกันด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอาจเป็นเพราะ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีนโยบายและวิธีการทำงาน ระบบขั้นตอนการทำงานที่ไม่เหมือนกันจึงทำให้การปฏิบัติงานตามระบบของหน่วยงานนั้นมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครินทร์ พาฬเสวต (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มี เพศ ระดับ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุและประสบการณ์การทำงานของ พนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด แตกต่างกันด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะพนักงานในหน่วยงานนั้นๆมีระดับการศึกษา ระดับความคิด ประสบการณ์ รวมถึงความสามารถที่ไม่เท่ากัน จึงมีผลต่อระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และความรวดเร็วในการทำงานรวมถึงความสำเร็จของงานไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครินทร์ พาฬเสวต (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับ การศึกษา และระดับตำแหน่งงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านลักษณะงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลางในเรื่องความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานเนื่องจากบางหน่วยงานยังมีไม่เพียงพอต่อการใช้งาน หรือมีแต่ไม่เหมาะสมกับการใช้งานตามลักษณะงานนั้นๆ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีการทบทวนในเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ให้มีความพร้อม เพียงพอ และเหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น

2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในการปฏิบัติงานของพนักงานบางหน่วยงานพนักงานยังขาดความรู้ทักษะความชำนาญ ในส่วนนี้ควรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความเข้าใจและเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานปฏิบัติในแต่ละหน่วยงานให้มีความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เสร็จตามเป้าหมายตามระเวลาที่กำหนดไว้

3. ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมาก พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์งานที่ตั้งไว้แสดงถึงความตั้งใจ ใส่ใจในการทำงานที่ตนรับผิดชอบและผลที่ได้ในการปฏิบัติงานออกมาตรงตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและความถูกต้องของงาน

4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมาก ในเรื่องของด้านการพัฒนาปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานในแต่ละหน่วยงานจะต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะที่ดีในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งในหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานให้มากขึ้น

5. ความมีมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น และจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาสีประจำปี งานสังสรรค์ปีใหม่ จัดนำเที่ยวประจำปี เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

6. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานจากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเกณฑ์งานที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมชัดเจนควรจัดให้มีการฝึกอบรมภายในและจัดกิจกรรม นิทรรศการ เสริมทักษะในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้และใช้แก้ไขปัญหาต่างๆและสามารถป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้และควรมีรางวัลหรือคำชมเชยให้กับพนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโดยให้ระบุข้อมูลออกมาเป็นแผนกให้ชัดเจนและนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการแก้ไขปัญหาของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ควรศึกษาข้อมูลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี