

๐๐



ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ :
กรณีศึกษา บริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

วิทยานิพนธ์

นายสันติ ประจักษ์วงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
วัน เดือน ปี..... 21 S.ศ. 2550

สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
ปีการศึกษา 2550

เลขทะเบียน..... 00211657

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ฉบับเรียกหนังสือ
๖๖
๖๕๘-๖๗๔
๖๕๗๙
๖๕๖๐
๖๕

**Factors Affecting the Working Efficiency of Battery
Company's Employees : A Case Study of Yuasa Battery
(Thailand) Public Company Limited**

สารบัญ

Mr.Santi Prajakwong

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The
Master of Arts (Social Sciences for Development)
at Bansomdejchaopraya Rajabhat University
Academic Year 2007**

วิทยานิพนธ์ ปัจจัยเชิงจิตด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ : กรณีศึกษา บริษัท ชั่วซ่าแบตเตอรี่
ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

โดย นายสันติ ประจักษ์วงศ์
สาขา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

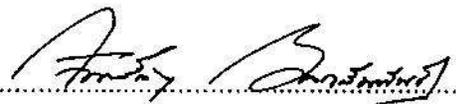
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทรวีภา ดิลกสัมพันธ์
กรรมการ รองศาสตราจารย์हररया ศิวรักษ์
กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิศวง ธรรมพันทา

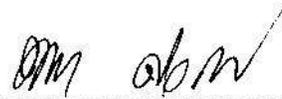
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรายุทธ์ เศรษฐขจร) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

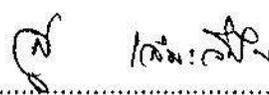
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. อานรรณพัญญู จันทร์สว่าง) ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทรวีภา ดิลกสัมพันธ์) กรรมการ


.....
(รองศาสตราจารย์हररया ศิวรักษ์) กรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิศวง ธรรมพันทา) กรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุปัญญา เสนะวิณิน) กรรมการและเลขานุการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ : กรณีศึกษา บริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์วิภา คิลกสัมพันธ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์, รองศาสตราจารย์हरรรษา ศิวรักษ์ กรรมการ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิศวง ธรรมพันทา กรรมการ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุปัญญา เสนาะวีนิณ กรรมการและเลขานุการ, ท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำและวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ และช่วยแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สมบูรณ์

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณดวงใจ ประจักษ์วงศ์, คุณบุษราภรณ์ ประจักษ์วงศ์ คุณธนากร ประดิษฐอาชีพร ที่สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณพนักงานบริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน), เจ้าหน้าที่สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คุณสุรัช รุ่งแสง และเจ้าหน้าที่บัณฑิตทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนักศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา รุ่น 3 คุณณลินี แซ่เบ๊ และ คุณบุญยงค์ หงษ์จันทร์ ช่วยส่งเสริมช่วยเหลือ และประสานงาน ส่งผลให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัย ขอขอบคุณประโยชน์ที่พึงได้ของผลงานวิจัยวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มอบแก่คุณประโยชน์ของสังคม, คุณพ่อ, คุณแม่, ครอบครัวประจักษ์วงศ์, ครอบครัวประดิษฐอาชีพร, คุณครู, อาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย

สันติ ประจักษ์วงศ์

นายสันติ ประจักษ์วงศ์. (2550) ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน
ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ : กรณีศึกษา บริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย
จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา คณะกรรมการควบคุม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์วิภา ศิลกสัมพันธ์
รองศาสตราจารย์हरรรษา ศิวรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพิศวง ธรรมพันทา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงาน ของพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่
ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่, โรงงานสมุทรปราการ, โรงงานฉะเชิงเทรา รวม
ทั้งสิ้น 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย
การแจกแจงความถี่ ค่ามัธยฐานเลขคณิต การทดสอบค่า t - test

ผลการวิจัยพบว่า

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ
ต่ำกว่า 35 ปี มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไป มีเงินเดือนระดับ 10,000
บาท ขึ้นไป และเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจ
ด้านการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. ด้านความรักและความ
ภูมิใจในอาชีพการงาน 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5. ความพอใจใน
ผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับ
ค่าคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ 1. การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
2. การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน 3. งานเสร็จทันเวลา 4. ผลงานได้มาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ในด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน 2. ในด้านอายุ ไม่
แตกต่างกัน 3. ในด้านระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน 4. ในด้านเงินเดือน แตกต่างกัน 5. ในด้าน
ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะด้านเงินเดือนเท่านั้น ที่แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการรักษาระเบียบวินัย ใน
ด้านการรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงาน ในด้านงานเสร็จทันเวลา ในด้านผลงานได้มาตรฐาน

2. ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานทุกปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเจริญก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน 2. ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านการยอมรับนับถือ 5. ด้านความพอใจในผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ในด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 2. ด้านการรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงาน 3. ด้านงานเสร็จทันเวลา 4. ด้านผลงานได้มาตรฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

Abstract

Mr.Santi Prajakwong, (2007). Factors Affecting the Working Efficiency of Battery Company's Employees : Case Study Yuasa Battery (Thailand) Public Company Limited Thesis For Graduate Study. Bangkok. Bansomdejchaopraya Rajabhat University. Thesis Committee : Assistance Professor, Dr. Chanvipa Dilokssamabandh, Associate Professor Hansa Sivarak, Assistance Professor, Supisuang Dhampanta.

This research is studying on factors of working motivation influencing employees' performance in battery industry. The sample is the employees of Yuasa battery Ltd. (public); headquarter, Samutpragarn plant, Chacheunsao plant. The total amount of employees is 261 people. Questionnaire and data analysis are the research methods in finding the standard deviation, arithmetic mean and t-test.

The majority of the sample group in the research majority to female the range of aged is under 35 years old and have higher vocational education with more than 10 years of experience and salary more than 10,000baht/month. There are five factors of working motivation; 1. progress in profession 2. work satisfaction 3. relationship with colleagues 4. respect and 5. work compensation. The mentioned factors have crucial impact on performance of the employees which are; 1. work discipline 2. responsibility and care 3. deadline and 4. standard of output. These issues, however, have medium dynamic on working performance.

The findings from the hypothesis;

1. There are 5 aspects of individual factor; 1.sex is not different, 2.Age is not different 3.Education level is not different 4.Salary is different 5.Work experience is not different. Only individual factor; salary, is significantly different at 0.01 which affects work performance such as discipline, responsibility, attention and punctual.

2. There are 5 aspects for work motivation; 1.Progress function 2.Job respectability 3.Relationship with colleagues 4.Acceptability 5.Compensation. They affect the following of work performance such as discipline, responsibility and attention, punctual and work performance. The factors above are significantly different at 0.01.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
กรอบความคิดในการทำวิจัย.....	7
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎี.....	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	28
ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงาน.....	29
ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
การอภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	80
ข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	
ภาคผนวก ก ราชนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	86
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	91
ประวัติของผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย..... 25
ตารางที่ 2	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์..... 30
ตารางที่ 3	ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน..... 31
ตารางที่ 4	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน..... 32
ตารางที่ 5	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 33
ตารางที่ 6	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 34
ตารางที่ 7	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความพอใจในผลตอบแทน..... 35
ตารางที่ 8	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม..... 36
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้าน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน..... 37
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน..... 38
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านงานเสร็จทันเวลา..... 39
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านผลงานได้มาตรฐาน..... 40
ตารางที่ 13	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม..... 41
ตารางที่ 14	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน..... 42
ตารางที่ 15	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน..... 43
ตารางที่ 16	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา..... 44
ตารางที่ 17	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน..... 45
ตารางที่ 18	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม..... 46
ตารางที่ 19	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านการรักษา ระเบียบวินัยในการทำงาน..... 46
ตารางที่ 20	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านการ รับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน..... 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 21	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านงานเสร็จทันเวลา.....	49
ตารางที่ 22	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านผลงานได้มาตรฐาน.....	50
ตารางที่ 23	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	51
ตารางที่ 24	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน.....	52
ตารางที่ 25	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน.....	53
ตารางที่ 26	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้านงานเสร็จทันเวลา.....	54
ตารางที่ 27	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้านงานเสร็จทันเวลา.....	55
ตารางที่ 28	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา	56
ตารางที่ 29	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกเงินเดือน ด้านระเบียบวินัยในการทำงาน.....	57
ตารางที่ 30	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกเงินเดือน ด้าน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน.....	58
ตารางที่ 31	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกเงินเดือน ด้านงานเสร็จทันเวลา.....	59
ตารางที่ 32	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เงินเดือน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน.....	60
ตารางที่ 33	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เงินเดือน โดยภาพรวม.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 34	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 35	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่.....	63
ตารางที่ 36	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานด้านงานเสร็จทันเวลา.....	64
ตารางที่ 37	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ด้านผลงาน ได้มาตรฐาน.....	65
ตารางที่ 38	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม.....	66
ตารางที่ 39	เปรียบเทียบปัจจัยจุดใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่า มีประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ด้าน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	67
ตารางที่ 40	เปรียบเทียบปัจจัยจุดใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามี ประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่ำ ด้าน ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน.....	68
ตารางที่ 41	เปรียบเทียบปัจจัยจุดใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามี ประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่ำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	69
ตารางที่ 42	เปรียบเทียบปัจจัยจุดใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามี ประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่ำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	70
ตารางที่ 43	เปรียบเทียบปัจจัยจุดใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามี ประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่ำ ด้าน ความพอใจในผลตอบแทน.....	71
ตารางที่ 44	เปรียบเทียบปัจจัยจุดใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามี ประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน.....	72

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปิดการค้าเสรี ทำให้องค์การภาคธุรกิจมีคู่แข่งทางการตลาดมากขึ้น ฉะนั้นนักบริหารที่ดี ย่อมสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

จากรายงานภาวะสังคม ปี พ.ศ. 2549 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) ระบุว่าพื้นฐานเศรษฐกิจไทย ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั่วโลกของ IMD (International Institute for Management Development) ในภาพรวมประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยในปี พ.ศ.2549 ลดลงจากอันดับที่ 27 ในปี พ.ศ.2548 มาอยู่ที่ 32 เมื่อพิจารณาปัจจัยหลัก 4 กลุ่ม พบว่าสมรรถนะเศรษฐกิจปรับตัวดีขึ้นมาตลอดในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา แต่ในปี พ.ศ.2549 ลดลงมาอยู่ที่อันดับที่ 21 ประสิทธิภาพภาครัฐบาลลดอันดับที่ 14 ในปี 2548 มาอยู่อันดับที่ 21 ในปี พ.ศ.2549 ประสิทธิภาพภาคธุรกิจยังคงอยู่ในอันดับเดียวกับปี พ.ศ.2548 คือ อันดับที่ 28 โครงสร้างพื้นฐานซึ่งเป็นจุดอ่อนและปัจจัยถ่วงความสามารถในการแข่งขันของประเทศมาโดยตลอด ถูกกลดลงอีกจากอันดับที่ 47 ในปี พ.ศ. 2548 มาอยู่ที่อันดับที่ 48 ในปี พ.ศ. 2549 ส่วนหนึ่งเป็นเพราะประเทศไทยยังไม่สามารถแก้จุดอ่อน ที่สะสมมานานได้ เช่น ผลผลิตภาพ ทักษะการวิจัยและการพัฒนาอยู่ในระดับต่ำ การนำเข้าสินค้าทุนที่มีมูลค่าสูง และโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ไม่ยืดหยุ่น ขณะที่ปัจจัยสนับสนุน เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐและเอกชน ยังคงเป็นจุดอ่อน ควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างการผลิตให้คุณค่าของสินค้าและการบริการ ตลอดจนแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ได้มาตรฐานระดับสากลยิ่งขึ้น

บริษัท ชิวซ่าเบคเคอรี ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เป็นธุรกิจภาคอุตสาหกรรมเอกชน ก่อตั้งโดยกลุ่มมุนุธรรม โดย ร.ต.ท. ชาญ มุนุธรรม และผู้ร่วมทุนจากประเทศญี่ปุ่น คือ บริษัท ซีเอส ชิวซ่า อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2506 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นหนึ่งในการผลิตเบคเคอรีที่มีประวัติการดำเนินงานอันยาวนาน

สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 33 ซอยสุขุมวิท 51 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ แบ่งออกเป็น 1.) ฝ่ายงานบริหาร 2.) ฝ่ายงานปฏิบัติการ 3.) ฝ่ายงานจัดซื้อ 4.) ฝ่ายงานสารสนเทศ 5.) ฝ่ายงานการตลาด 6.) ฝ่ายงานสินเชื่อ 7.) ฝ่ายงานบัญชีและการเงิน 8.) ฝ่ายงานขายในประเทศ 9.) ฝ่ายงานต่างประเทศ 10.) ฝ่ายงานขายสินค้าพิเศษ และ 11.) ฝ่ายงานนโยบายและแผนงาน

โรงงาน 1 ตั้งอยู่เลขที่ 164 ซอยเมฆฟ้าอำนวยโชค ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 1.) ฝ่ายบริหารโรงงาน 2.) ฝ่ายงานวิศวกรรม 3.) ฝ่ายงานแผนฯ 4.) ฝ่ายงานประกอบสำเร็จ 5.) ฝ่ายงานพัสดุและแผนงาน 6.) แผนกงานปฏิบัติการ

โรงงาน 2 ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ เลขที่ 111 หมู่ 9 ตำบลหัวสำโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัด ฉะเชิงเทรา รวมมีพนักงานทั้งสิ้น 751 คน

ปัจจุบัน บริษัทยวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจรับจ้างและจำหน่ายแบตเตอรี่รถยนต์ รถจักรยานยนต์ และแบตเตอรี่สำรองเพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออกไปต่างประเทศภายใต้เครื่องหมาย YUASA การที่บริษัทยวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จะดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จได้นั้นประการหนึ่งคือพนักงานซึ่งเปรียบเสมือนกำลังพลที่เป็นหัวใจสำคัญของบริษัทฯ แต่ในขณะที่ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศยังไม่ฟื้นตัวพนักงานจำนวนมากยังคงทำงานหนัก เพื่อหวังว่าฐานะความเป็นอยู่ของตนเองจะดีขึ้น หรืออยู่ในสภาพที่ดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุขต่อไป ซึ่งประชาชนเหล่านั้นนอกจากพยายามทำงานหนักเพื่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองแล้ว ยังต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมและความกดดันต่างๆ บริษัทฯ ทุกแห่งจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เพื่อพร้อมที่จะทำการแข่งขันได้ โดยเน้นกระบวนการพัฒนาคุณภาพ อันเกิดจากสมมุติฐานที่ว่า คุณภาพเกิดจากกระบวนการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งคุณภาพของสินค้าที่ดี และจะเกิดผลทำให้องค์กรมีคุณภาพ และนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสังคมนั้นๆ สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามที่บริษัทฯ ต้องการได้ย่อมเป็นผลสืบเนื่องมาจากการมีระบบการบริหารองค์กรที่ดี แต่การบริหารองค์กรที่ดีนั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งได้แก่ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ทำอย่างไรให้พนักงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเสียสละช่วยเหลือกัน อุดหนุน ชยัน ตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งกันภายในองค์กร ก็นำปัญหานั้นมาปรึกษาแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน กระทั่งเป็นที่เข้าใจแก้ไขปัญหามาสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยจึงตระหนักถึงประเด็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกระดับ และมีการพัฒนาบุคลากรสร้างโยงใยความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้มีทีมงานที่เข้มแข็งพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการบริการที่มีคุณภาพต่อไป จึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงจิตใต้สำนึกด้านการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงาน บริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 751 คน ทั้ง 3 แห่ง

1. พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร (จำนวนพนักงาน 64 คน)
2. พนักงานประจำโรงงาน สมุทรปราการ (จำนวนพนักงาน 557คน)
3. พนักงานประจำโรงงาน ฉะเชิงเทรา (จำนวนพนักงาน 130 คน)

ระยะเวลาระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ. 2549 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2549

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 เงินเดือน
- 1.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ปัจจัยเชิงจิตใต้สำนึกด้านการปฏิบัติงาน

- 1.2.1 ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.2.2 ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน
- 1.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.5 ความพอใจในผลตอบแทน

2. ตัวแปรตาม

- 2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.1.1 การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

2.1.2 การรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงาน

2.1.3 งานเสร็จทันเวลา

2.1.4 ผลงานได้มาตรฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่
2. ปัจจัยเชิงใจแต่ละด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความพอใจในผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ หมายถึง พนักงานที่ทำงานที่สำนักงาน บริษัท ชั่วซ่า แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เลขที่ 33 ซอยสุขุมวิท 51 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

พนักงานประจำโรงงาน สมุทรปราการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานที่โรงงาน บริษัท ชั่วซ่า แบตเตอรี่ ประเทศไทย เลขที่ 164 ซอยสุขาภิบาล 55 ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

พนักงานประจำโรงงาน ฉะเชิงเทรา หมายถึง พนักงานที่ทำงานที่โรงงาน บริษัท ชั่วซ่า แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เลขที่ 111 นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ตำบลหัวสำโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัด ฉะเชิงเทรา

ปัจจัยเชิงใจด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความพอใจในผลตอบแทน

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และรับเงินเดือนสูงขึ้น ตามระดับมาก - น้อย

ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน หมายถึง ความรักความผูกพันและความภูมิใจที่พนักงาน มีต่อในอาชีพของตน ตามระดับมาก - น้อย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อผู้พันธุ้นที่มีตรพนักงานอยู่ร่วมกัน มีการพบปะสังสรรค์ ปรีกษาหารือเรื่องงาน ความเห็นอกเห็นใจ ให้ความร่วมมือ ประสานงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับจากเพื่อนร่วมงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความคาดหวังให้ตัวเองได้รับการยอมรับและยกย่องจากคนอื่น ในเรื่อง ความรู้ และความสำคัญตลอดจนการมีฐานะดี

ความพอใจในผลตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานที่ได้รับเงินพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ ค่าทำงานในวันหยุดและนักช้ตฤกษ์ ค่าล่วงเวลา ค่าเบี่ยเลี้ยงเดินทาง รวมทั้ง สวัสดิการต่างๆ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่ได้ผลของพนักงาน พิจารณาจากการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน การทำงานเสร็จทันเวลาและผลงานได้มาตรฐาน

การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดขึ้น เพื่อควบคุมความประพฤติและควบคุมการทำงาน

ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน หมายถึง หน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ และรู้จักแก้ไขในงานเมื่อเกิดความผิดพลาด

การทำงานเสร็จทันเวลา หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด

ผลงานได้มาตรฐาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่บรรจุดตรงตามข้อกำหนด ภายใต้มิติของเวลา พื้นที่ ปริมาณของงาน และคุณภาพของงาน

สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสพการณ์ทำงานของพนักงานตามลักษณะบุคคลนั้น ๆ

ประโยชน์ที่ได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ นำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแนวทางให้รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบาย และ มาตรฐานต่างๆ พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Frame work)

การศึกษารั้ครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ได้ทำการศึกษาภายใต้แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ : กรณีศึกษา บริษัท ยัวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และยังได้ใช้นโยบายของบริษัท มากำหนดเป็นกรอบแนวความคิด ในการวิจัยนี้ กล่าวคือ นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเคอริก เฮิร์ชเบิร์ก ทั้ง 14 ข้อ นำมาคัดเลือกเฉพาะที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ แล้วสร้างเป็นกรอบปัจจัยเชิงจิตด้านการปฏิบัติงาน 5 ประการ คือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความพอใจในผลตอบแทน

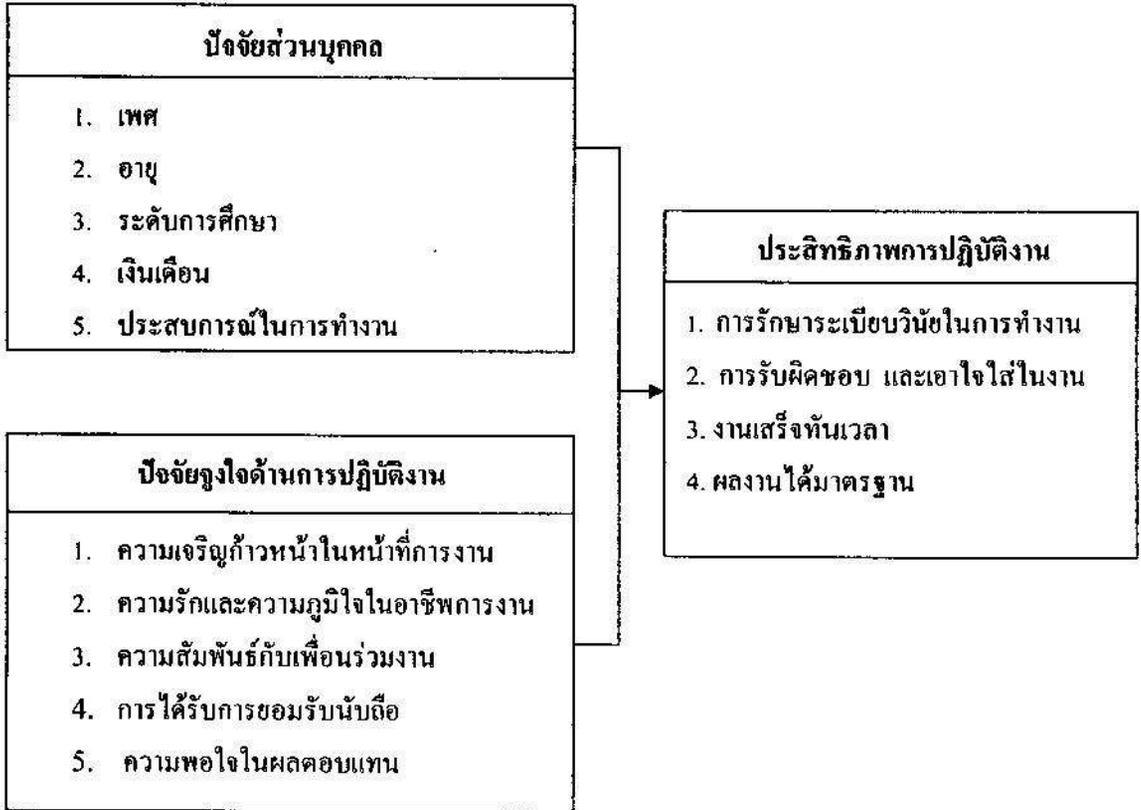
โดยกรอบแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นตัวแปรต้น ประกอบกับการนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสารัง อี เมอร์ชัน ทั้ง 12 ข้อ

ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ นำมาประยุกต์ใช้สร้างเป็นกรอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ประการ คือ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน เป็นตัวแปรตาม คังแผนภูมิต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท swasta แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการด้านการปฏิบัติงาน
3. นโยบายของบริษัท ขว้ซ่าแบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกันมากกว่าในอดีต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จึงได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท swasta แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน ดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพ

เอลมอร์ และ กอฟีเวนอร์ (Elmore and Grovenor 1953 : 433) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบหมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capability) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าเป็นประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นก็เพื่อการผลิตสินค้า หรือบริการ ในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ในที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่แนวคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้มีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method)

ไรอัน ทีเอ และสมิท (Ryan, T.A. and Smith P.C.) (1954 : 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเททุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามกำลังงาน กับ ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

ไซมอน (Simon 1960) (180-181) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การของรัฐบวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไป

เอลมอร์ (Elmore) (1993 : 23 - 24) กล่าวว่าตัวแบบการพัฒนาองค์การมีฐานคิดว่า คนจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ถ้าได้รับขีดขอบควบคุมการทำงานที่เขาได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และได้รับการตอบสนองแรงจูงใจต่าง ๆ เพียงพอต่อการเกิดพันธสัญญาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ (Haring Emerson) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมากคือ หลัก 12 ประการดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. ถ้าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้

เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สรุปจากคำอธิบายและการให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการและนักทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นประสิทธิภาพในความหมายของผู้วิจัยจึงหมายถึงการทำงานในองค์การใดก็ตาม จะต้องเกิดขึ้นจากความสามัคคีของคนในองค์การนั้นๆ โดยทำให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพมีการประหยัดทรัพยากรและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ จึงพอสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการบริหารหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายโดยให้ได้ผลผลิตมากที่สุด แต่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และประสิทธิภาพของการให้บริการนอกจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ จะต้องรวมความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วย

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มักพูดถึงเรื่องการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ สำหรับความหมายที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีอยู่ 2 แนวทาง (ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2548 : 2) คือ

ความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์

แนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลามากที่สุด

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2538 : 2) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ความหมายเชิงสังคมศาสตร์

แนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือบรรลุลวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

จากความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถบรรลุลวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้ผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

สำหรับแนวคิดในเรื่ององค์ประกอบของในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพังนอกจากนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยการพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่นต้องการผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณตามเป้าหมาย การขายและการบริหาร ได้ครบถ้วน ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้น 60% มากกว่าปีที่แล้ว กรณีที่เป็นสัญญาณอันตรายว่ามีปัญหาในองค์กร คือผลผลิตต่ำกว่าเป้าหมายและบางครั้งเป็นเพราะตั้งเป้าหมายต่ำเกินไปจนเกิดภาพลวงว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว

2. การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่นเงินงบประมาณ ได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติและเงินนั้นถูกใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานความถูกต้องเหมาะสมไม่เกิดการสูญเปล่า

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operations) โดยพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเวียนส่งต่อ (Flow) ของงาน การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ไม่มีสภาพ “คนล้นงาน หรืองานล้นคน” ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) เป็นการพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นามาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ลูกจ้าง ผู้ถือหุ้น ทีมบริหาร องค์กร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ชุมชน หน่วยงานของรัฐ ฯลฯ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 77 - 78) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรทั่วไป จะมีส่วนประกอบที่ใช้จัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 เรื่องคือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การจัดทรัพยากร การสั่งการ การควบคุม

1. การสร้างประสิทธิภาพในการใช้คนทำงานที่มีปริมาณมาก หรือก็คือการพิจารณาสร้างประสิทธิภาพในการเตรียมงานขององค์กรที่มีปริมาณงานมาก และมีความสลับซับซ้อน ประกอบด้วยงานมากมายหลายอย่าง ให้มีการแบ่งให้คนและฝ่ายต่าง ๆ ทำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพิจารณาจัดแบ่งงานตามความถนัด (Job Specialization) จะเป็นหัวข้อเรื่องสองเรื่องที่ไปด้วยกัน และต้องชั่งน้ำหนักด้วยแนวคิดทั้งสองนี้คู่กันไป

2. การจัดระบบรูปแบบเป็นทางการ (Formalization) หรือให้คนหนุ่มมากที่เข้ามาทำงานทำหน้าที่ต่างกัน มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อผลประโยชน์ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

3. การรวมศูนย์อำนาจการบริหารงาน (Centralization) หรือให้การทำงานขององค์กรมีการกำกับทิศทางดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับองค์กร ในฐานะหน่วยงานรวม

สรุปได้ว่า แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะต้องมีการเตรียมงานขององค์กรบริหารจัดการขององค์กรที่ดี การจัดรูปแบบเป็นทางการ มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อผลประโยชน์ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ การกำกับทิศทางดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน คือ การวางแผนการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การทำจัดทรัพยากร การสั่งการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two - factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's, 1959 : 113-115) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า คนที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น 5 ประการดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เฮิร์ซเบิร์กยังอธิบายต่อไปอีกว่า นอกเหนือไปจากปัจจัยจูงใจ 5 ประการดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยบำรุงหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในหน่วยงาน อันอาจทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. สภาพการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
4. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
5. ความมั่นคงในงานที่ทำ
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. สถานภาพทางอาชีพ
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. วิธีการบังคับบัญชา

ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยกระตุ้นจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ใ้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยกระตุ้นจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ เฟดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 113 - 115)

การปรุ่่งแต่งงานเป็นแนวความคิดที่เกิดจากการปรับใช้ทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อการปรับปรุงผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน กลยุทธ์พื้นฐานที่ใช้ในที่นี้ก็คือการเปิดทางใ้บุคคลเกิดความตื่นเต้นสนใจ กระตุ้น ท้าทาย หรือมีความรับผิดชอบในงานลักษณะต่างๆ ดังกล่าวจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองการจูงใจในระดับสูง ดังนั้นจึงเป็นการใช้พลังการจูงใจ การปรุ่่งแต่งงานนี้มีใช้การขยายงาน แต่เมื่อใช้แนวความคิดของการปรุ่่งแต่งงานแล้ว จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นกระทำอยู่ วิธีการพื้นฐานที่สำคัญก็คือการเปิดโอกาสใ้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในขอบเขตของตนอย่างสมบูรณ์

กล่าวโดยสรุป เครื่องกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจอันสำคัญ ก็คือ ตัวของงาน ส่วนประกอบอื่น ๆ เป็นเพียงปัจจัยประกอบในการปรับปรุงภาวะแวดล้อม เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจ ดังนั้นงานจึงเป็นตัวกระตุ้นอันสำคัญที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่วุ่่งความต้องการที่แท้จริง

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการจูงใจใ้บุคลากรพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกออกเป็น 2 กรณี คือ

1. จูงใจโดยเทคนิคการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน จัดแบ่งงานในองค์การใ้แน่นอน มอบหมายงานใ้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ กำหนดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนใ้เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในงาน และสร้างผู้นำใ้เหมาะสมกับลักษณะงาน
2. สิ่งจูงใจทางด้านสวัสดิการ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การสัมมนาการที่พักอาศัย เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงประเภทของสิ่งจูงใจที่กระตุ้นใ้คนอยากปฏิบัติงาน แยกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สิ่งจูงใจเป็นเงิน ซึ่งสามารถใ้การจูงใจทางตรงและทางอ้อมได้ การจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
2. สิ่งจูงใจไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่อง ชมเชย ใ้รับการยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และความมั่นคงของงาน

กล่าวโดยสรุป ความต้องการด้านปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น 5 ประการ ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. นโยบายของบริษัท ยักษ์ข้ามเขตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

วิสัยทัศน์หลักปี 2546 – 2550 (Vision 2003 – 2007) .

เราจะเป็นผู้นำการผลิตเบตเตอร์ในด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพระดับโลก ในต้นทุนที่แข่งขันได้ และเพิ่มยอดขายและส่วนแบ่งการตลาด ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจ (Mission)

เพื่อให้สามารถเป็นผู้ผลิตที่มีคุณภาพและต้นทุนที่แข่งขันได้ เปรียบด้วยคุณภาพ และบริการ ทั้งการดำเนินงาน บุคลากร รวมทั้งความรักความสามัคคีที่จะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้บรรลุสู่เป้าหมายในการครองส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 20 ภายใน 5 ปีข้างหน้า

นโยบายทั่วไป (General Policy)

บริษัทฯ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน

1. ให้มีการจัดการตนเองในทุกระดับการบังคับบัญชาโดยการมอบอำนาจทั้งในการบริหารและการสั่งการ ของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ภายใต้การกำกับ และการดูแลของฝ่ายบริหารระดับสูงและอยู่ภายใต้ระเบียบการปฏิบัติการของบริษัทฯ โดยเคร่งครัด

2. สร้างวิธีการตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรม โดยปรับระบบการประเมินให้ชัดเจน บุคคลใดฝ่ายงานใดทำงานได้ดี ย่อมได้รับความเจริญก้าวหน้าและผลตอบแทนที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากทำให้เกิดผลเสียต่อบริษัทก็ควรพิจารณาลงโทษ

3. สร้างทีมงาน และการสอนงาน เพื่อความสำเร็จในงาน ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับฝ่ายงานและระดับองค์กร

4. สร้างความเป็นธรรมและสร้างผลตอบแทนที่คุ้มค่าสำหรับพนักงานที่สร้างผลงานให้กับบริษัทฯ

5. ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงาน ให้สอดคล้องกับสภาพการของสังคมและโลกธุรกิจ สร้างและร่วมคิดค้นนวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาสินค้าและการผลิตเบตเตอร์ เพื่อให้ได้เบตเตอร์ที่มีคุณภาพระดับโลก

6. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิต รวมทั้งเพิ่มผลผลิตเบตเตอร์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

เป้าหมายขององค์กร (Corporate Goal)

1. สร้างอัตราการเจริญเติบโตในด้านยอดขายอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าปีละร้อยละ 10 – 15
2. สร้างผลตอบแทนจากการลงทุนจากการลงทุนในระยะยาวไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 – 10
3. สร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาระบบคุณภาพการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในบริษัทอย่างต่อเนื่อง
6. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างถาวรและยั่งยืน

กลยุทธ์องค์กร (Corporate Strategy)

การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการประสานงานกันในช่วงที่ผ่านมา นับเป็นจุดอ่อนที่สำคัญขององค์กร ซึ่งถือเป็นจุดที่เรียกว่ากุญแจแห่งความสำเร็จเลขที่เดียว (Key success factor) ดังนั้น เพื่อให้ธุรกิจสามารถบรรลุวิสัยทัศน์, ภารกิจ และวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ บริษัทฯ จึงได้วางกลยุทธ์องค์กร เพื่อให้ผู้บริหารระดับฝ่ายได้นำไปใช้เป็นแนวทางในวางแผนกลยุทธ์ บริษัทฯ มีนโยบายที่จะมุ่งเน้นในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มุ่งเน้น ในการสร้างทีมงานและ สอนงานโดยพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ในการทำงานในด้านต่างๆ มีความต่อเนื่อง และเป็นผลสำเร็จ ซึ่งส่งผลดีต่อบริษัทฯ ในลำดับต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องงานวิจัยต่างประเทศ

มิลเลอร์ (Miller 1977 : 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ และครูใน โรงเรียนของรัฐในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากงานวิจัยพบว่า ครูใหญ่ และ ครูจำนวนน้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้มีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้ อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในลักษณะที่เป็น ไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือ ประเมินผลไปตามหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก่อให้เกิดผลเสียต่อ โรงเรียนมากกว่าผลดี

กลิตสันและดูริค (Glissdson and Durick 1988 : 61 – 81) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความพึงพอใจและการทุ่มเทเสียสละต่อองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหาร โดยศึกษาจากคนงาน จำนวน 319 คน จาก 22 องค์กร เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อความพึงพอใจและการทุ่มเทเสียสละ ของตัวแปรพหุคูณจากลักษณะของงาน ลักษณะเฉพาะของการจัดองค์กร และลักษณะของคนงาน

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานซึ่งเป็นตัวทำนายถึงความพอใจได้ดีที่สุดคือทักษะที่หลากหลายและบทบาทที่ไม่ชัดเจน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องงานวิจัยในประเทศ

มณิรัตน์ ลิ่มสืบเชื้อ (2521 : 2) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านที่ดี คือ ความรู้ ความสามารถสูงของคณะกรรมการ แรงจูงใจ ความสนใจ ความพึงพอใจที่ได้ มีโอกาสก้าวหน้า เป็นที่รู้จักของบุคคลอื่น ก็เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านให้ปฏิบัติงานได้ดี นอกจากนี้บุคลิกภาพต่างๆ ส่วนบุคคลก็มีส่วนสำคัญต่อองค์กร

อรษา โพธิ์ทอง (2537 : 1 - 2) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพัฒนาการอำเภอ ในฐานะเลขานุการ กพอ. : ศึกษากรณีอำเภอ ในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 7 จำนวน 144 คน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานพัฒนาการอำเภอ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ นโยบายของผู้บริหาร ระดับอำเภอ ความสามารถทางสติปัญญาของพัฒนาการอำเภอ การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อน และการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอมากที่สุด

ขวัญใจ มีทิพย์ (2543 : 4 - 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่าอยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การพิเศษ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

สมโภชน์ จตุพร (2543 : 4 - 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานกองรายได้ จำนวน 204 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ของภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

เพชรภรณ์ คำเอี่ยม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดความคาดหวัง และ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ต่อการ ปฏิรูประบบราชการ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง มีกลุ่ม ตัวอย่างในการศึกษา 593 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรร้อยละ 96 เห็นด้วยกับการปฏิรูประบบ ราชการ และร้อยละ 93 มีความคาดหวังต่อการปฏิรูประบบราชการ ในด้านการมีส่วนร่วมนั้น ร้อยละ 72 ของบุคลากรได้ประเมินตนเองว่ามีส่วนร่วมในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ทำงานเพื่อนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ นอกจากนั้น ยังพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานี อนามัย และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะประเมินความมีส่วนร่วมของตนเอง ในการปฏิรูประบบ ราชการมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยความคาดหวังจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูป ระบบราชการมีผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิรูประบบราชการ ($p < 0.05$)

อรธวุฒิ ตัญจนวิทย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย อันได้แก่ สถานภาพของ ข้าราชการ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารสำนักงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ทักษะคิดในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับความยุติธรรมในการทำงานในหน่วยงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามใน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกองการสื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทยจำนวน 80 คน

กัลยา ทารักษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่ง เป็นข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในระดับมาก มี 4 ด้าน ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางเพศชายกับเพศหญิงมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลตากสิน สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร : ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการให้บริการของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลตากสิน สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร คือ รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากร ที่นำมาศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 212 คน ซึ่ง ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ มีประสิทธิภาพปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การบริหารงานบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน การมีส่วนร่วม พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การบริการ และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ในขณะที่ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ชูไวยะห์ สนิทวาทิ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรกองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล กระทรวง การต่างประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 216 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านแรงจูงใจและความคาดหวังในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมที่ได้รับจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

รัชณี มนะมุติ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของ ข้าราชการ สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่

วิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ 3 - 7 มีอายุเฉลี่ย 36.1 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และกว่าครึ่งมีระดับตำแหน่ง 6-7 โดยมีเงินเดือนเฉลี่ย 13,124 บาท และมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 9.8 ปี ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ในขณะที่ปัจจัยการบริหารและความรู้ความเข้าใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีความพึงพอใจในด้านการติดต่อสื่อสารมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร และความรู้ความเข้าใจในงาน ส่วนการนิเทศงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

อภิชัย จันทน์เทศ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนจินดาบำรุง เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 9 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จจากการทำงาน ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สัจด์ กระจำง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิดพบว่าการศึกษารังนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัท ชั่วซ่าแบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ได้ทำการศึกษาภายใต้แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิต แบดเตอร์ : กรณีศึกษา บริษัท ชั่วซ่าแบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และยังได้ใช้นโยบายของบริษัท มากำหนดเป็นกรอบแนวความคิด ในการวิจัยนี้ กล่าวคือ นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก ทั้ง 14 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้อง โดยมีปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

และปัจจัยค่าจูง 9 ประการ ประกอบด้วย

6. นโยบายและการบริหาร
7. สภาพการทำงาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
9. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
10. ความมั่นคงในการทำงาน
11. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต
12. สถานภาพทางอาชีพ
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. วิธีการบังคับบัญชา

รวมเป็น 14 ข้อ นำมาคัดเลือกเฉพาะที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ แล้วสร้างเป็นกรอบปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงาน 5 ประการ คือ

1. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ความพอใจในผลตอบแทน

โดยกรอบแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นตัวแปรต้น ประกอบกับการนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฮาร์ริง ฮี เมอร์ซัน ทั้ง 12 ข้อ

ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและการมีการลงทะเบียนไว้

เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ นำมาประยุกต์ใช้สร้างเป็นกรอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ประการ คือ

1. การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
2. การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน
3. งานเสร็จทันเวลา
4. ผลงานได้มาตรฐาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยิวซ่า แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยิวซ่า แบดเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีหลายประการในการก่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพอใจในผลตอบแทน ซึ่งล้วนมีความสำคัญกับการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่อนข้างสูง โดยนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของผู้มีประสบการณ์ของนักวิชาการต่างๆ ในภาพรวมของทุกท่านที่กล่าวถึงว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องคำนึงถึงความต้องการ สิ่งจูงใจของพนักงานเป็นประการสำคัญบนพื้นฐานที่เป็นไปได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความคิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรที่ต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยิวซ่าเบคเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีวิธีการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท ยิวซ่าเบคเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่, โรงงานสมุทรปราการ, โรงงานฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 751 คน

1. กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ได้จากการคำนวณสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้สูตร (บุทรพงษ์ กัยวรรณ 2543 : 83-84) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร (สุจิตรา ปะภูสะโร 2541 : 60-61) ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในแต่ละแห่ง}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$$

ได้กลุ่ม ตัวอย่างในแต่ละแห่ง เป็นจำนวนแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับ	แต่ละแห่ง	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานใหญ่กรุงเทพฯ	64	22
2	โรงงานสมุทรปราการ	557	194
3	โรงงานฉะเชิงเทรา	130	45
	รวม	751	261

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบประเมินค่า มี 3 ส่วนใหญ่ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรักความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพอใจในผลตอบแทน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา ด้านผลงานได้มาตรฐาน

ในแบบสอบถาม ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ระดับ เป็นการวัดแบบประเภทช่วง (Interval Scale) โดยเกณฑ์ให้คะแนนแบ่งได้ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปร และเนื้อหาที่นำมาทำการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน
4. ปรับปรุงแบบสอบถาม จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาทดสอบกับสมาชิกในกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่สมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95
5. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพที่ดีแล้วไปทำการสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตนเองพร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เสนอประธานบริษัท ชั่วซ่าเบตเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประสานงานกับหน่วยงานในสำนักงาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขอสำรวจพนักงาน หน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง
3. รวบรวมปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล
4. หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกแล้วของพนักงานกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามเป้าหมายแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดระเบียบข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ

สูตร	$P = \frac{f(100)}{n}$
เมื่อ	P แทน ค่าร้อยละ
	f แทน จำนวนความถี่
	n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย

สูตร	$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$
เมื่อ	\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum fx$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน
	n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สูตร	$SD = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$
เมื่อ	SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum fx$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน
	$\sum fx^2$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนนแต่ละ จำนวนที่ยกกำลังสอง
	N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test)

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

เมื่อ t = การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

$\bar{x}_1 - \bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และที่ 2

s_1^2, s_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และที่ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

แปลผลตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลว่า	ปัจจัยจูงใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลว่า	ปัจจัยจูงใจมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลว่า	ปัจจัยจูงใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลว่า	ปัจจัยจูงใจน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลว่า	ปัจจัยจูงใจน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่” ครั้งนี้ผู้ศึกษา ได้นำเสนอผลการศึกษา ตามลำดับดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความพอใจในผลตอบแทน

ตอนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจแต่ละด้านเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง กับกลุ่มผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์
ในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	88	33.85
หญิง	172	66.15
2. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	169	65.00
35 ปี ขึ้นไป	91	35.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวศ.	34	13.08
ปวศ. ขึ้นไป	226	86.92
4. เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	55	21.15
10,000 บาท ขึ้นไป	205	78.85
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	163	62.69
10 ปี ขึ้นไป	97	37.31

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงาน

ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรักความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความพอใจในผลตอบแทน ผลการศึกษา ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความพอใจ					\bar{x}	SD.	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา โอกาสก้าวหน้าการเลื่อนตำแหน่งอย่าง ชัดเจน	32	194	23	11	-	3.95	0.62	มาก
2. บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า ทางการศึกษา	36	158	56	10	-	3.85	0.70	มาก
3. งานที่ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสใน ความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง	35	151	54	20	-	3.77	0.78	มาก
4. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนขั้นและเงินเดือนโปร่งใส	56	166	34	4	-	4.05	0.64	มาก
5. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ไปอบรมเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ	43	164	33	20	-	3.88	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90	0.70	มาก

จากตารางที่ 3 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมพบว่าเป็นปัจจัยจุดใจด้าน
การปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, SD. = 0.70) โดยปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงานลำดับแรก
ได้แก่ การที่บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือนอย่างโปร่งใส ($\bar{x} = 4.05$, SD. = 0.64)
รองลงมาคือ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอกาสก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน
($\bar{x} = 3.95$, SD.=0.62) บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
($\bar{x} = 3.88$, SD. = 0.77) บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.85$, SD. = 0.70)
และงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.77$,
SD. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการ งาน	ระดับความพอใจ					\bar{x}	SD.	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ในตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ทำอยู่ เหมาะสม	-	115	90	55	-	3.23	0.78	ปานกลาง
2. มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	-	64	144	52	-	3.07	0.76	ปานกลาง
3. งานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	8	171	58	23	-	3.05	0.67	ปานกลาง
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	8	151	79	23	-	3.63	0.69	มาก
5. ที่ทำงานของเปรียบเสมือนบ้านของเรา	7	171	58	23	-	3.55	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.31	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน โดยรวมพบว่าเป็นปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, SD. = 0.72) โดยปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงานลำดับแรกได้แก่ การที่พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.63$, SD. = 0.69) รองลงมาคือที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้าน ($\bar{x} = 3.55$, SD. = 0.69) ซึ่งเป็นปัจจัยจุดใจในระดับมาก ส่วนรายการอื่นๆ เป็นปัจจัยจุดใจในระดับปานกลางคือ ในตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ทำอยู่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.23$, SD. = 0.78) มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 3.07$, SD. = 0.76) และงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.05$, SD. = 0.67) ลำดับสุดท้ายคืองานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.05$, SD. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพอใจ					\bar{x}	SD.	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. อยากให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	-	30	169	61	-	2.88	0.58	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานอย่างดี	-	59	137	64	-	2.98	0.69	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานไม่มีข้อขัดแย้งกันเรื่องด้านการปฏิบัติงาน	18	142	82	18	-	3.62	0.72	มาก
4. ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน คือปัญหาของเรา	4	156	73	27	-	3.53	0.70	มาก
5. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	-	75	116	69	-	3.02	0.75	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.21	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมพบว่าเป็นปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, SD. = 0.46) โดยปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงานลำดับแรก ได้แก่ ในหน่วยงานไม่มีข้อขัดแย้งกันเรื่องการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.62$, SD. = 0.72) รองลงมาคือ ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน คือปัญหาของเรา ($\bar{x} = 3.53$, SD. = 0.70) ซึ่งเป็นปัจจัยจุดใจในระดับมาก ส่วนรายการอื่นๆ เป็นปัจจัยจุดใจในระดับปานกลางคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.02$, SD. = 0.75) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานอย่างดี ($\bar{x} = 2.98$, SD. = 0.69) และลำดับสุดท้ายคือ อยากให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อตนเอง ($\bar{x} = 2.88$, SD. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพอใจ					\bar{x}	SD.	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ในบริษัทฯ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	12	160	10	10	-	3.67	0.63	มาก
2. ในบริษัทฯ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	15	138	91	16	-	3.58	0.70	มาก
3. การเสนอแนวคิด และวิธีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ	8	177	69	6	-	3.72	0.56	มาก
4. บุคลากรในบริษัทฯ ให้การยอมรับนับถือ	-	159	81	20	-	3.53	0.64	มาก
5. บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	-	144	96	20	-	3.48	0.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.60	0.49	มาก

จากตารางที่ 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมพบว่าเป็นปัจจัยของใจด้านการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, $SD. = 0.49$) โดยปัจจัยของใจด้านการปฏิบัติงานลำดับแรก ได้แก่ การที่ได้เสนอแนวคิด และวิธีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{x} = 3.72$, $SD. = 0.56$) รองลงมาคือ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.67$, $SD. = 0.63$) ในบริษัทฯ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 3.58$, $SD. = 0.70$) บุคลากรในบริษัทฯ ให้การยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.53$, $SD. = 0.64$) และลำดับสุดท้ายคือ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.48$, $SD. = 0.64$) ซึ่งเป็นปัจจัยของใจรายการเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความพอใจในผลตอบแทน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในผลตอบแทน	ระดับความพอใจ					\bar{x}	SD.	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน บริษัทฯ ให้ตามความเหมาะสม	39	180	35	6	-	3.97	0.61	มาก
2. สวัสดิการของบริษัทฯ ที่ได้รับเหมาะสม	53	176	31	-	-	4.08	0.56	มาก
3. สวัสดิการของบริษัทฯ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เลือกในการทำงานกับบริษัทฯ	17	116	95	32	-	3.45	0.79	ปานกลาง
4. บริษัทฯ จัดให้มีคั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน	-	146	105	9	-	3.53	0.57	มาก
5. บริษัทฯ จัดสวัสดิการให้มีเงินกู้ในอัตราปัจจุบัน	20	187	38	15	-	3.82	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77	0.64	มาก

จากตารางที่ 7 ด้านความพอใจในผลตอบแทน โดยรวมพบว่าเป็นปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56, SD. = 0.60$) โดยปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงานลำดับแรก ได้แก่ สวัสดิการของบริษัทฯ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.08, SD. = 0.56$) รองลงมาคืออัตราเงินเดือนในปัจจุบัน บริษัทฯ ให้ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.97, SD. = 0.61$) บริษัทฯ จัดสวัสดิการให้มีเงินกู้ในอัตราปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.82, SD. = 0.65$) บริษัทฯ จัดให้มีคั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.53, SD. = 0.57$) และลำดับสุดท้ายคือ สวัสดิการของบริษัทฯ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เลือกในการทำงานกับบริษัท ($\bar{x} = 3.45, SD. = 0.79$) ซึ่งเป็นปัจจัยจุดใจรายการเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ด้าน การรักษาระเบียบวินัยในการ
ทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	ระดับความพอใจ					\bar{x}	SD.	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา สม่ำเสมอ	-	140	77	43	-	3.37	0.75	ปานกลาง
2. การยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับ การทำงานของบริษัทฯ	-	72	148	40	-	3.12	0.65	ปานกลาง
3. การจะไม่ลาป่วย , ลากิจ	-	153	70	37	-	3.45	0.73	ปานกลาง
4. ความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	-	69	126	65	-	3.02	0.72	ปานกลาง
5. ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็น ลายลักษณ์อักษร	41	64	40	115	-	3.12	1.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.22	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน โดยรวมพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, SD. = 0.80) โดยปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลำดับแรก ได้แก่ เรื่องการลาป่วย และลากิจ ($\bar{x} = 3.45$, SD. = 0.73) รองลงมาคือ มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.37$, SD. = 0.75) การยอมรับในกฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ ($\bar{x} = 3.12$, SD. = 0.65) ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็น ลายลักษณ์อักษร ($\bar{x} = 3.12$, SD. = 1.14) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.02$, SD. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่
จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ รับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	ระดับปัจจัยจิตใจ					\bar{x}	SD.	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน	4	64	128	64	-	3.03	0.75	ปานกลาง
2. การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และ เรื่องงานออกจากกันได้	-	47	171	42	-	3.02	0.59	ปานกลาง
3. การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ใน ขณะนั้นเป็นหลัก	12	72	126	50	-	3.18	0.79	ปานกลาง
4. เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และ ปรับปรุงงานในทันที	-	56	103	101	-	2.83	0.76	ปานกลาง
5. การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับ มอบหมาย	-	23	117	120	-	2.63	0.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.94	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน โดยรวมพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$, SD. = 0.70) โดยปัจจัยจิตใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลำดับแรก ได้แก่ การทำงานไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้นเป็น หลัก ($\bar{x} = 3.18$, SD. = 0.79) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่งาน ($\bar{x} = 3.03$, SD. = 0.75) การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ ($\bar{x} = 3.02$, SD. = 0.59) เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุงงานในทันที ($\bar{x} = 2.83$, SD. = 0.76) และค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 2.63$, SD. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่
จำแนกตามปัจจัยเชิงใจ ด้านงานเสร็จทันเวลา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงาน เสร็จทันเวลา	ระดับปัจจัยเชิงใจ					\bar{x}	SD.	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่ สม่ำเสมอ	-	50	153	57	-	2.97	0.64	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบครอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด	-	64	126	70	-	2.98	0.72	ปานกลาง
3. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถ ลำดับความสำคัญก่อนหลังได้	-	45	107	108	-	2.76	0.73	ปานกลาง
4. การติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ตลอดเวลา	-	44	136	80	-	2.86	0.68	ปานกลาง
5. การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่ กำหนดเสมอ	6	103	99	52	-	3.24	0.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.96	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า งานเสร็จทันเวลา โดยรวมพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.96$, SD. = 0.71) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลำดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ ($\bar{x} = 3.24$, SD. = 0.80) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบครอบและเสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 2.98$, SD. = 0.72) การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่สม่ำเสมอ ($\bar{x} = 2.97$, SD. = 0.64) การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา ($\bar{x} = 2.86$, SD. = 0.68) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับความสำคัญก่อนหลังได้ ($\bar{x} = 2.76$, SD. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่
 จำแนกตามปัจจัยงูใจ ด้านผลงานได้มาตรฐาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลงานได้ มาตรฐาน	ระดับปัจจัยงูใจ					\bar{x}	SD.	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผลงานที่ได้รับคำชื่นชมจาก ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	-	140	95	25	-	3.44	0.66	ปานกลาง
2. ผลงานจะทำตามระบบงาน ตาม กระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน	-	80	143	37	-	3.17	0.65	ปานกลาง
3. งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการ ผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข	-	38	146	76	-	2.85	0.65	ปานกลาง
4. ผลงานที่นำออกมาได้มาตรฐานตามที่ บริษัทฯ กำหนด	-	85	151	24	-	3.23	0.60	ปานกลาง
5. การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน	6	88	136	30	-	3.27	0.69	ปานกลาง
รวม						3.19	0.65	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						3.08	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลงานได้มาตรฐาน ในภาพรวมพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, SD. = 0.72) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลำดับแรก ได้แก่ ผลงานที่ทำมักได้รับคำชื่นชมจาก ($\bar{x} = 3.44$, SD. = 0.66) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ISO 9002 และ ISO 14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน ($\bar{x} = 3.27$, SD. = 0.69) ผลงานที่นำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ กำหนด ($\bar{x} = 3.23$, SD. = 0.60) ผลงานจะทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน ($\bar{x} = 3.17$, SD. = 0.65) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่องานที่ได้รับมอบหมายเกิดการผิดพลาด จะดำเนินการแก้ไข ($\bar{x} = 2.85$, SD. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD.	แปลความ
การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.22	0.80	ปานกลาง
การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	2.94	0.70	ปานกลาง
งานเสร็จทันเวลา	2.96	0.71	ปานกลาง
ผลงานได้มาตรฐาน	3.08	0.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.08	0.72	ปานกลาง

สรุป ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าไม่ว่าจะเป็นการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกรายข้อ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน จำแนก
ตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	ชาย			หญิง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ	3.30	0.73	ปานกลาง	3.41	0.76	ปานกลาง	-1.19	.235
การยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับ การทำงานของบริษัทฯ	2.85	0.58	ปานกลาง	3.26	0.64	ปานกลาง	-5.06**	.000
การไม่ลาป่วย , ลากิจ	3.07	0.77	ปานกลาง	3.64	0.63	มาก	-6.41**	.000
ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สม่ำเสมอ	3.09	0.62	ปานกลาง	2.98	0.76	ปานกลาง	1.21	.226
ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็น ลายลักษณ์อักษร	2.86	0.96	ปานกลาง	3.25	1.21	ปานกลาง	-2.60*	.010
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03	0.73	ปานกลาง	3.31	0.80	ปานกลาง	-3.49*	.001

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03-3.31$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ และเรื่องที่จะไม่ลาป่วย, ลากิจ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ เพศหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ในเรื่อง การไม่ลาป่วย , ลากิจ มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ ยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ และ ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ยกเว้นเรื่อง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าเพศชาย โดยที่เพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสูงกว่าเพศหญิงในเรื่องความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ส่วนเรื่องอื่นๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน
จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ รับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	ชาย			หญิง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
1. การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน	3.05	0.62	ปานกลาง	3.02	0.80	ปานกลาง	0.23	.821
2. การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และ เรื่องงานออกจากกันได้	2.95	0.52	ปานกลาง	3.05	0.61	ปานกลาง	-1.27	.203
3. การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ใน ขณะนั้นเป็นหลัก	3.14	0.95	ปานกลาง	3.20	0.70	ปานกลาง	-0.59	.555
4. เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และ ปรับปรุงงานในทันที	2.90	0.77	ปานกลาง	2.79	0.75	ปานกลาง	1.08	.283
5. การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับ มอบหมาย	2.95	0.69	ปานกลาง	2.46	0.54	น้อย	6.31**	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00	0.71	ปานกลาง	2.90	0.68	ปานกลาง	1.35	.180

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90-3.00$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ของพนักงานหญิง และชาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่

เพศหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ ในงาน สูงกว่าเพศชาย ในเรื่อง การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้นเป็นหลัก การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ ส่วนเรื่อง การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและเอาใจใส่ในงาน เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุงงานในทันที และ การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าเพศชาย

เพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ ในงาน สูงกว่าเพศหญิง ในเรื่อง ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและเอาใจใส่ในงาน การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่

ได้รับมอบหมาย เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุงงานในทันที ส่วนเรื่อง การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้นเป็นหลัก และ การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานเสร็จทันเวลา	ชาย			หญิง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
1. การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ	3.11	0.70	ปานกลาง	2.90	0.60	ปานกลาง	2.55*	.011
2. การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบครอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด	3.09	0.69	ปานกลาง	2.92	0.73	ปานกลาง	1.84	.067
3. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังได้	2.78	0.70	ปานกลาง	2.74	0.74	ปานกลาง	0.42	.677
4. การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา	2.88	0.66	ปานกลาง	2.85	0.69	ปานกลาง	0.23	.819
5. การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ	3.09	0.81	ปานกลาง	3.32	0.78	ปานกลาง	-2.21*	.028
ค่าเฉลี่ยรวม	2.99	0.71	ปานกลาง	2.95	0.71	ปานกลาง	0.56	.574

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านงานเสร็จทันเวลา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95-2.99$) ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และด้านการปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด เพศหญิง และเพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ เพศหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ เพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในเรื่องการมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบครอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังได้ สูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลงานได้มาตรฐาน	ชาย			หญิง			t-test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ผลงานที่ได้รับคำชื่นชมจาก บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.59	0.49	มาก	3.37	0.73	ปานกลาง	2.61	.010
ผลงานจะทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน	3.22	0.56	ปานกลาง	3.14	0.70	ปานกลาง	0.89	.372
งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข	2.95	0.69	ปานกลาง	2.80	0.62	ปานกลาง	1.80	.073
ผลงานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่ รมิตฯ กำหนด	3.23	0.64	ปานกลาง	3.24	0.59	ปานกลาง	-0.14	.889
การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัท ได้รับรองมาตรฐาน	3.28	0.55	ปานกลาง	3.26	0.75	ปานกลาง	0.25	.804
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	0.59	ปานกลาง	3.16	0.68	ปานกลาง	1.41	.161
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม 4 ด้าน	3.07	0.69	ปานกลาง	3.08	0.72	ปานกลาง	-1.79	.858

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิภาพด้านผลงานได้มาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16-3.25$) ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านผลงานที่ทำมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพศหญิงและเพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

เพศหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน สูงกว่าเพศชาย ในเรื่องผลงานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัท กำหนด ส่วนเรื่องอื่นๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเพศชาย

เพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน สูงกว่าเพศหญิง ในเรื่องผลงานที่ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัท ได้รับรองมาตรฐาน ผลงานจะทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอน

ทุกขั้นตอน งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข ส่วนเรื่อง ผลงานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ กำหนด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน	ชาย			หญิง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.03	0.73	ปานกลาง	3.31	0.80	ปานกลาง	-3.49*	.001
การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	3.00	0.71	ปานกลาง	2.90	0.68	ปานกลาง	1.35	.180
งานเสร็จทันเวลา	2.99	0.71	ปานกลาง	2.95	0.71	ปานกลาง	0.56	.574
ผลงานได้มาตรฐาน	3.25	0.59	ปานกลาง	3.16	0.68	ปานกลาง	1.41	.161
ค่าเฉลี่ยรวม 4 ด้าน	3.07	0.69	ปานกลาง	3.08	0.72	ปานกลาง	-.179	.858

สรุป เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ชาย และ หญิง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07-3.08$) ไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน หญิง ในการลาป่วย, ลาภัก อยู่ในระดับมาก ด้านผลงานที่ได้รับคำสั่งชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	ต่ำกว่า 35 ปี			35 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
1. มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ	3.51	0.64	มาก	3.12	0.88	ปานกลาง	4.08**	.000
2. การยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับ	3.21	0.64	ปานกลาง	2.97	0.62	ปานกลาง	2.90*	.004
3. การไม่ลาป่วย, ลาภัก	3.64	0.60	มาก	3.09	0.81	ปานกลาง	6.21**	.000
4. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.04	0.72	ปานกลาง	2.98	0.71	ปานกลาง	0.61	.540
5. ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็น	3.19	1.12	ปานกลาง	2.99	1.18	ปานกลาง	1.35	.179
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.75	ปานกลาง	3.03	0.84	ปานกลาง	3.70**	.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงานผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีอายุต่าง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03-3.32$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องการปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ และไม่ลาป่วย, ลากิจ ระหว่างเพศหญิง และเพศชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเรื่องการยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

กลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ในทุกเรื่อง คือ การไม่ลาป่วย, ลากิจ มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัท การไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ตกเตือนเป็นสายลักษณะอักษร ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ

กลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ในทุก ๆ เรื่อง

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่
ในงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ รับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	ต่ำกว่า 35 ปี			35 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน	3.02	0.83	ปานกลาง	3.04	0.56	ปานกลาง	-0.21	.835
การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน ออกจากกันได้	3.05	0.64	ปานกลาง	2.96	0.47	ปานกลาง	1.28	.203
การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ใน ขณะนั้นเป็นหลัก	3.26	0.75	ปานกลาง	3.02	0.84	ปานกลาง	2.34	.020
เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุง งานในทันที	2.86	0.78	ปานกลาง	2.77	0.72	ปานกลาง	0.90	.369
การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	2.54	0.65	ปานกลาง	2.78	0.59	ปานกลาง	-2.86	.005
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	0.73	ปานกลาง	2.91	0.64	ปานกลาง	0.49	.625

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมกลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และกลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91-2.95$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ขณะนั้นเป็นหลัก และเรื่องปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ในเรื่อง การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้นเป็นหลัก การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุงงานในทันที ส่วนเรื่อง การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและเอาใจใส่ในงาน การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ในเรื่อง การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอา

ใจใส่ในงาน การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนเรื่อง การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ ในขณะนั้นเป็นหลัก การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ เมื่องานเกิดปัญหารีบ แก้ไข และปรับปรุงงานในทันที ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงาน เสร็จทันเวลา	ต่ำกว่า 35 ปี			35 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
1. การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ	2.98	0.66	ปานกลาง	2.96	0.61	ปานกลาง	0.31	.754
2. การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบ รอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด	2.96	0.69	ปานกลาง	3.00	0.77	ปานกลาง	-0.38	.705
3. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับ ความสำคัญก่อนหลังได้	2.76	0.73	ปานกลาง	2.76	0.74	ปานกลาง	-0.01	.993
4. การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ ตลอดเวลา	2.92	0.67	ปานกลาง	2.75	0.68	ปานกลาง	2.01	.046
5. การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่ กำหนดเสมอ	3.24	0.84	ปานกลาง	3.25	0.71	ปานกลาง	-0.16	.877
ค่าเฉลี่ยรวม	2.97	0.72	ปานกลาง	2.94	0.70	ปานกลาง	12.5	.695

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านงานเสร็จทันเวลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมกลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และกลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไปมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.94-2.97) ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าด้านการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

กลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป ในเรื่อง การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา ส่วนเรื่อง งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังได้ มีค่าเท่ากัน ยกเว้นเรื่อง การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบรอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปี ขึ้น

กลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ในเรื่อง การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด ส่วนเรื่อง งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังได้ มีค่าเท่ากัน ส่วนเรื่อง การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน	ต่ำกว่า 35 ปี			35 ปี ขึ้นไป			t-test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ผลงานที่ได้รับคำชื่นชมจากลูกค้า	3.40	0.73	ปานกลาง	3.52	0.50	มาก	-1.32	.187
ผลงานที่ทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน	3.09	0.73	ปานกลาง	3.30	0.46	ปานกลาง	-2.41	.017
งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาด	2.80	0.72	ปานกลาง	2.96	0.47	ปานกลาง	-1.88	.062
งานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่กำหนด	3.25	0.65	ปานกลาง	3.21	0.51	ปานกลาง	0.50	.614
การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน	3.32	0.69	ปานกลาง	3.18	0.68	ปานกลาง	1.61*	.109
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	0.71	ปานกลาง	3.23	0.52	ปานกลาง	-0.88	.378
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม 4 ด้าน	3.10	0.73	ปานกลาง	3.03	0.68	ปานกลาง	1.18	.238

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านผลงานได้มาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมกลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และกลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17-3.23$) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องผลงาน ผลงานที่ทำตามระบบงาน

ตามกระบวนการและขั้นตอน ทุกขั้นตอน และปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัท ได้รับรองมาตรฐาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า

กลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน ต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ในเรื่อง ผลงานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัท กำหนด การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัท ได้รับรองมาตรฐาน ส่วนเรื่อง ผลงานที่ทำได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผลงานจะทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอน ทุกขั้นตอน งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ในเรื่อง ผลงานที่ทำได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผลงานที่ทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข ส่วนเรื่องอื่นๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน	ต่ำกว่า 35 ปี			35 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.32	0.75	ปานกลาง	3.03	0.84	ปานกลาง	3.70**	.000
การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	2.95	0.73	ปานกลาง	2.91	0.64	ปานกลาง	0.49	.625
งานเสร็จทันเวลา	2.97	0.72	ปานกลาง	2.94	0.70	ปานกลาง	12.5	.695
ผลงานได้มาตรฐาน	3.17	0.71	ปานกลาง	3.23	0.52	ปานกลาง	-0.88	.378
ค่าเฉลี่ยรวม 4 ด้าน	3.10	0.73	ปานกลาง	3.03	0.68	ปานกลาง	1.18	.238

สรุป ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา และผลงานที่ได้มาตรฐาน พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03-3.10$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบด้วยค่า t-test

วน
๕๘.314
๗๕๗๙๖
๒๕๖๐

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

๖๖2116๖7

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	ต่ำกว่า ปวส.			ปวส. ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ	3.35	0.81	ปานกลาง	3.38	0.75	ปานกลาง	-1.07	.283
การยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการ งานของบริษัทฯ	3.00	0.82	ปานกลาง	3.14	0.62	ปานกลาง	-1.19	.234
การไม่ลาป่วย , ลากิจ	3.00	0.82	ปานกลาง	3.51	0.69	มาก	4.08**	.000
ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สม่ำเสมอ	2.88	0.59	ปานกลาง	3.04	0.74	ปานกลาง	-1.15	.248
ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็นลาย อักษร	3.00	0.95	ปานกลาง	3.14	1.17	ปานกลาง	-0.11	.912
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.80	ปานกลาง	3.24	0.79	ปานกลาง	-1.25	.210

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม กลุ่มผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. และกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05-3.24$) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องไม่ลาป่วย, ลากิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่

กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. ในเรื่องการไม่ลาป่วย , ลากิจ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่
ในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการ รับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	ต่ำกว่า ปวส.			ปวส. ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน	3.32	0.47	ปานกลาง	2.99	0.77	ปานกลาง	2.200*	.029
สามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่อง ออกจากกันได้	3.00	0.49	ปานกลาง	3.02	0.60	ปานกลาง	-0.205	.838
ทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ใน นั้นเป็นหลัก	2.97	0.83	ปานกลาง	3.21	0.78	ปานกลาง	1.860	.064
งานเกิดปัญหารีบแก้ไข และ ปฏิบัติงานในทันที	2.76	0.65	ปานกลาง	2.84	0.77	ปานกลาง	-.512	.609
ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับ หมาย	2.76	0.43	ปานกลาง	2.61	0.67	ปานกลาง	1.344	.180
ค่าเฉลี่ยรวม	2.96	0.58	ปานกลาง	2.93	0.72	ปานกลาง	-.115	.909

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. และกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93-2.96$) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มผู้ที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่า ปวส. มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานสูงกว่าในเรื่อง การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน และ การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนเรื่อง การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ . การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้นเป็นหลัก และ เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และ ปรับปรุงงานในทันที มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานสูงกว่าในเรื่อง การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้นเป็นหลัก การสามารถ แยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ และ เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุงงาน ในทันที ส่วนเรื่อง การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน และ การปฏิบัติ หน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาต่ำ กว่า ปวส.

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา จำแนก ตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงาน เสร็จทันเวลา	ต่ำกว่า ปวส.			ปวส. ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
1. การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่ สม่ำเสมอ	2.91	0.57	ปานกลาง	2.98	0.65	ปานกลาง	-.596	.551
2. การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบ รอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด	3.24	0.78	ปานกลาง	2.94	0.70	ปานกลาง	2.266	.024
3. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับ ความสำคัญก่อนหลังได้	2.79	0.64	ปานกลาง	2.75	0.74	ปานกลาง	.312	.755
4. การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ ตลอดเวลา	2.56	0.50	ปานกลาง	2.91	0.69	ปานกลาง	2.830	.005
5. การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่ กำหนดเสมอ	3.26	0.79	ปานกลาง	3.24	0.80	ปานกลาง	-.005	.996
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	0.66	ปานกลาง	2.96	0.72	ปานกลาง	-.148	.882

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านงานเสร็จทันเวลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมกลุ่มผู้ที่มีการศึกษา ต่ำกว่า ปวส. และกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95-2.96$) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด และการติดตามงานที่ ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า

กลุ่มผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานเสร็จทันเวลา สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป ในเรื่อง การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบครอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด และ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังได้ ส่วนเรื่อง การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ และการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานเสร็จทันเวลา สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. ในเรื่อง การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ และการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส.

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา จำนวนคนตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ได้มาตรฐาน	ต่ำกว่า ปวส.			ปวส. ขึ้นไป			t – test	P
	\bar{x}	SD.	สรุป	\bar{x}	SD.	สรุป		
ผลงานที่ได้รับคำชื่นชมจากบังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.35	0.49	ปานกลาง	3.46	0.69	ปานกลาง	1.254	.211
ผลงานจะทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน	3.44	0.50	ปานกลาง	3.12	0.66	ปานกลาง	2.410	.017
งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข	2.97	0.67	ปานกลาง	2.84	0.64	ปานกลาง	1.129	.260
ผลงานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ กำหนด	3.32	0.47	ปานกลาง	3.22	0.62	ปานกลาง	.919	.359
การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน	3.32	0.47	ปานกลาง	3.26	0.72	ปานกลาง	.095	.925
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	0.52	ปานกลาง	3.18	0.67	ปานกลาง	.778	.437
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม 4 ด้าน	3.06	0.64	ปานกลาง	3.08	0.72	ปานกลาง	-.233	.816

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ พบว่าด้านผลงานได้มาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18-3.28$) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องผลงานที่ทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

กลุ่มผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่า ปวส. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป ในเรื่อง ผลงานจะทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน ผลงานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ กำหนด และงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข ส่วนเรื่อง ผลงานที่ทำได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่า ปวส. ในเรื่อง ผลงานที่ทำได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ส่วนเรื่องอื่นๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่า ปวส.

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน	ต่ำกว่า ปวส.			ปวส. ขึ้นไป			t-test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.05	0.80	ปานกลาง	3.24	0.79	ปานกลาง	-1.25	.210
การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	2.96	0.58	ปานกลาง	2.93	0.72	ปานกลาง	-.115	.909
งานเสร็จทันเวลา	2.95	0.66	ปานกลาง	2.96	0.72	ปานกลาง	-.148	.882
ผลงานได้มาตรฐาน	3.28	0.52	ปานกลาง	3.18	0.67	ปานกลาง	.778	.437
ค่าเฉลี่ยรวม 4 ด้าน	3.06	0.64	ปานกลาง	3.08	0.72	ปานกลาง	-.233	.816

สรุป ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา และผลงานที่ได้มาตรฐาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06-3.08$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบด้วยค่า t-test

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000 บาท ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา สม่ำเสมอ	3.76	0.43	มาก	3.27	0.79	ปานกลาง	4.490**	.000
การยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับ การทำงานของบริษัทฯ	3.38	0.62	ปานกลาง	3.05	0.64	ปานกลาง	3.414*	.001
การจะไม่ลาป่วย , ลากิจ	3.85	0.36	มาก	3.34	0.77	ปานกลาง	4.869**	.000
ความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.22	0.71	ปานกลาง	2.96	0.71	ปานกลาง	2.376*	.018
ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็น ลายลักษณ์อักษร	2.98	1.05	ปานกลาง	3.16	1.17	ปานกลาง	-1.003	.317
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	0.63	ปานกลาง	3.16	0.81	ปานกลาง	3.116*	.002

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับการเงินเดือนต่างกัน กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16-3.44$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ ไม่ลาป่วย , ลากิจ ผู้มีการศึกษาค้างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า

กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป ในเรื่อง การจะไม่ลาป่วย , ลากิจ การมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ และ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ยกเว้นเรื่อง ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส. ขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ในเรื่อง ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนเรื่องอื่นๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติต่ำกว่า กลุ่มผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส.

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน จำแนกตามเงินเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ รับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000 บาท ขึ้นไป			t- test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในงาน	3.38	0.85	ปาน กลาง	2.94	0.69	ปานกลาง	4.051 ..	.000
สามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน ออกจากกันได้	3.60	0.66	มาก	2.86	0.45	ปานกลาง	9.636 ..	.000
ทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้น เป็นหลัก	3.69	0.47	มาก	3.04	0.80	ปานกลาง	5.757 ..	.000
งานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุง ทันที	2.98	0.71	ปาน กลาง	2.79	0.77	ปานกลาง	1.711	.088
ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	2.69	0.63	ปาน กลาง	2.61	0.64	ปานกลาง	0.832	.406
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	0.66	ปาน กลาง	2.85	0.67	ปานกลาง	5.557 ..	.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับการเงินเดือนต่างกัน กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85-3.27$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน สามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ และการทำงานของท่านไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของท่านในขณะนั้นเป็นหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า

กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ ในงาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไปในทุกๆ เรื่อง การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ ในขณะที่เป็นหลัก การสามารถแยกเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกันได้ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุงงานในพื้นที่ และการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ ในงาน ต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ในทุกๆ เรื่อง

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา จำแนกตามเงินเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงาน เสร็จทันเวลา	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000 บาท ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ	3.25	0.44	ปานกลาง	2.90	0.67	ปานกลาง	3.752**	.000
การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด	3.18	0.67	ปานกลาง	2.92	0.72	ปานกลาง	2.402*	.017
งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้ด้วยความสำคัญก่อนหลังได้	2.91	0.84	ปานกลาง	2.72	0.69	ปานกลาง	1.741	.083
การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา	3.07	0.63	ปานกลาง	2.80	0.68	ปานกลาง	2.632*	.009
การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ	3.07	0.74	ปานกลาง	3.29	0.80	ปานกลาง	-1.789	.075
ค่าเฉลี่ยรวม	3.10	0.67	ปานกลาง	2.93	0.71	ปานกลาง	1.950	.052

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านงานเสร็จทันเวลา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับการเงินเดือนต่างกัน กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93-3.10$) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรื่อง

ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด และการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า

กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป ในเรื่อง การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา และ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังได้ ยกเว้นเรื่อง การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ในเรื่อง การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ ส่วนเรื่องอื่นๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้าน การรับผิดชอบและเอาใจใส่
ในงาน จำแนกตามเงินเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ได้มาตรฐาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000 บาท ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
งานที่ได้รับคำสั่งชมจาก ค้ำบัญชาอยู่เสมอ	3.56	0.83	มาก	3.41	0.61	ปานกลาง	1.530	.127
งานจะทำตามระบบงาน ตาม แผนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน	3.25	0.80	ปานกลาง	3.14	0.61	ปานกลาง	1.144	.254
งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการ ล่าช้าจะดำเนินการแก้ไข	2.84	0.79	ปานกลาง	2.86	0.61	ปานกลาง	-0.225	.822
งานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่ กำหนด	3.47	0.50	ปานกลาง	3.17	0.61	ปานกลาง	3.353	.001
ปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ 14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน	3.33	0.72	ปานกลาง	3.25	0.68	ปานกลาง	0.702	.483
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29	0.73	ปานกลาง	3.17	0.62	ปานกลาง	1.623	.106

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 32 ด้านผลงานได้มาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17-3.29$) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรื่อง ผลงานของท่านที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ กำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป ในเรื่อง ผลงานที่ท่านทำมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผลงานของท่านที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ กำหนด ผลงานของท่านมักจะทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน และปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน

กลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ในเรื่อง งานที่ท่านได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาด ท่านจะดำเนินการแก้ไข

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000 บาท ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.44	0.63	ปานกลาง	3.16	0.81	ปานกลาง	3.116*	.002
การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	3.27	0.66	ปานกลาง	2.85	0.67	ปานกลาง	5.557**	.000
งานเสร็จทันเวลา	3.10	0.67	ปานกลาง	2.93	0.71	ปานกลาง	1.950	.052
ผลงานได้มาตรฐาน	3.29	0.73	ปานกลาง	3.17	0.62	ปานกลาง	1.623	.106
ค่าเฉลี่ยรวม 4 ด้าน	3.27	0.67	ปานกลาง	3.02	0.71	ปานกลาง	3.545**	.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่จำแนกระดับเงินเดือน พบว่าในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา และผลงานที่ได้มาตรฐาน พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02-3.27$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบด้วยค่า t-test

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
พนักงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการ รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
รมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ	3.53	0.57	มาก	3.10	0.93	ปานกลาง	4.19**	.000
ยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการ งานของบริษัท	3.20	0.65	ปานกลาง	3.00	0.63	ปานกลาง	2.39*	.017
จะไม่ลาป่วย , ลากิจ	3.58	0.62	มาก	3.23	0.85	ปานกลาง	3.75**	.000
รมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ	3.02	0.74	ปานกลาง	3.00	0.69	ปานกลาง	0.26	.791
ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.07	1.13	ปานกลาง	3.20	1.18	ปานกลาง	-0.95	.342
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	0.74	ปานกลาง	3.11	0.86	ปานกลาง	2.05*	.041

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11-3.28$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ และไม่ลาป่วย , ลากิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเรื่องยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้าน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ในเรื่อง การจะไม่ลาป่วย , ลากิจ การมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ และ การมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ ยกเว้นเรื่อง การไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือน เป็นลายลักษณ์อักษร มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ในเรื่อง ไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ดักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนเรื่องอื่นๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่า กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน
งาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ รับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในงาน	2.99	0.81	ปานกลาง	3.09	0.63	ปานกลาง	-0.72	.466
สามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน ออกจากกันได้	3.06	0.69	ปานกลาง	2.96	0.35	ปานกลาง	1.28	.200
ทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ใน นั้นเป็นหลัก	3.16	0.72	ปานกลาง	3.21	0.90	ปานกลาง	-0.98	.324
งานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุง ทันที	2.79	0.78	ปานกลาง	2.89	0.72	ปานกลาง	-0.97	.329
ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	2.47	0.61	น้อย	2.90	0.60	ปานกลาง	-5.51**	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	2.89	0.72	ปานกลาง	3.01	0.64	ปานกลาง	-1.78	.075

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89-3.01$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเรื่องปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่

กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ ในงาน สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ในเรื่อง การสามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ ส่วนเรื่อง การทำงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้นเป็นหลัก การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่ในงาน เมื่องานเกิดปัญหารีบแก้ไข และปรับปรุงงานในทันที และ การปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป

ผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ ในงาน สูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ในทุกเรื่อง ส่วนเรื่อง การ

สามารถแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่ม
กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านงานเสร็จทันเวลา จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงาน เสร็จทันเวลา	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่ สม่ำเสมอ	2.93	0.60	ปานกลาง	3.04	0.71	ปานกลาง	-1.32	.187
การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบ รอบ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด	2.93	0.64	ปานกลาง	3.06	0.83	ปานกลาง	-1.47	.142
งานที่ได้รับมอบหมายสามารถลำดับ ความสำคัญก่อนหลังได้	2.75	0.72	ปานกลาง	2.76	0.75	ปานกลาง	-0.08	.930
การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ ตลอดเวลา	2.83	0.71	ปานกลาง	2.91	0.61	ปานกลาง	-0.83	.403
การปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่ หนดเสมอ	3.28	0.86	ปานกลาง	3.18	0.66	ปานกลาง	1.30**	.192
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	0.71	ปานกลาง	2.99	0.71	ปานกลาง	-0.48	.632

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 36 ด้านงานเสร็จทันเวลาผลการศึกษาพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิต
แบตเตอรี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มผู้ที่มี
ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.95-2.99$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ
และเสร็จทันเวลาที่กำหนด และ ปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน จำนวน
ตามประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ได้มาตรฐาน	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ผลงานที่ได้รับคำชื่นชมจาก คัมภีร์ข้อมูลอยู่เสมอ	3.55	0.69	มาก	3.27	0.59	ปานกลาง	2.73 [*]	.001
ผลงานจะทำตามระบบงาน ตาม กระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน	3.09	0.67	ปานกลาง	3.30	0.60	ปานกลาง	-2.17 [*]	.010
งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการ ผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข	2.71	0.69	ปานกลาง	3.09	0.48	ปานกลาง	-4.73 ^{**}	.000
ผลงานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่ บริษัทฯ กำหนด	3.15	0.65	ปานกลาง	3.38	0.49	ปานกลาง	-3.06 [*]	.002
การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน	3.22	0.70	ปานกลาง	3.35	0.66	ปานกลาง	-1.59	.143
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	0.68	ปานกลาง	3.28	0.56	ปานกลาง	-2.10 [*]	.035

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ด้านด้านผลงานได้มาตรฐาน ผลการศึกษพบว่าพนักงานใน
อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10
ปี และกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14-3.28$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า งานที่งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาด จะดำเนินการแก้ไข แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .01 และผลงานที่ทำมักได้รับคำชื่นชมจากคัมภีร์ข้อมูลอยู่เสมอ ผลงานจะทำตาม
ระบบงาน ตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน ผลงานที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ
กำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน
สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ในเรื่อง ผลงานที่ได้รับคำชื่นชมจากคัมภีร์ข้อมูลอยู่เสมอ
ส่วนเรื่อง การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน ผลงาน
ที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ กำหนด ผลงานจะทำตามระบบงาน ตามกระบวนการและ

ขั้นตอนทุกขั้นตอน และงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาดจะดำเนินการแก้ไข มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ในเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ผลงานที่ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.28	0.74	ปานกลาง	3.11	0.86	ปานกลาง	2.05*	.041
การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	2.89	0.72	ปานกลาง	3.01	0.64	ปานกลาง	-1.78	.075
งานเสร็จทันเวลา	2.95	0.71	ปานกลาง	2.99	0.71	ปานกลาง	-0.48	.632
ผลงานได้มาตรฐาน	3.14	0.68	ปานกลาง	3.28	0.56	ปานกลาง	-2.10*	.035
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม 4 ด้าน	3.07	0.71	ปานกลาง	3.10	0.69	ปานกลาง	-0.49	.628

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา และผลงานที่ได้มาตรฐาน พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07-3.10$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบด้วยค่า t-test

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบปัจจัยงูใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามีประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ด้าน ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน

ปัจจัยงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน	ความเห็นของกลุ่มต่ำ			ความเห็นของกลุ่มสูง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ทำอยู่เหมาะสม	2.47	0.50	ปานกลาง	3.42	0.72	ปานกลาง	-1.78	.076
สภาพภูมิอากาศในที่ทำงาน	2.49	0.50	ปานกลาง	3.22	0.74	ปานกลาง	-1.07	.282
หน้าที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่	2.43	0.50	ปานกลาง	3.20	0.62	ปานกลาง	0.98	.324
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2.65	0.66	ปานกลาง	3.87	0.44	มาก	-5.61**	.000
ค่าจ้างของเปรียบเหมือนบ้าน	2.75	0.77	ปานกลาง	3.74	0.51	มาก	-6.01**	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	2.56	0.44	ปานกลาง	3.49	0.40	ปานกลาง	-3.38'	.001

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงานพบว่า กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำมีความเห็นต่อปัจจัยงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56-3.49$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และที่ทำงานของเปรียบเหมือนบ้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามีประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความเห็นของกลุ่มต่ำ			ความเห็นของกลุ่มสูง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ทำให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอดิที่ติในการทำงาน	2.37	0.49	ปานกลาง	3.00	0.53	ปานกลาง	-0.07	.939
ร่วมงานให้ความร่วมมือในด้านการงานอย่างดี	2.37	0.49	ปานกลาง	3.13	0.65	ปานกลาง	-4.11**	.000
ร่วมงานไม่มีข้อขัดแย้งกันเรื่องค่านิยมปฏิบัติงาน	3.22	0.90	ปานกลาง	3.71	0.63	มาก	-1.81	.071
ภาพของเพื่อนร่วมงาน คือปัญหาของเรา	3.00	0.96	ปานกลาง	3.66	0.55	มาก	-1.38	.166
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	2.24	0.43	ปานกลาง	3.22	0.68	ปานกลาง	-4.03**	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	2.64	0.36	ปานกลาง	3.34	0.36	ปานกลาง	-3.58**	.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำมีความเห็นต่อปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64-3.34$)แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานอย่างดี และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามีประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ

ใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ความเห็นของกลุ่มต่ำ			ความเห็นของกลุ่มสูง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ								
ผู้ที่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.18	0.74	ปานกลาง	3.79	0.53	มาก	-4.70**	.000
ผู้ที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	2.96	0.77	ปานกลาง	3.74	0.58	มาก	-5.98**	.000
เสนอแนวคิด และวิธีใหม่ ๆ ในการ	3.49	0.70	ปานกลาง	3.78	0.50	มาก	-2.80	.005
เสนอ								
งานในบริษัทฯ ให้การยอมรับนับถือ	2.78	0.73	ปานกลาง	3.72	0.45	มาก	-4.14**	.000
ฯ ให้ความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	2.61	0.49	ปานกลาง	3.69	0.46	มาก	-4.69**	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00	0.40	ปานกลาง	3.74	0.38	มาก	-6.01**	.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำมีความเห็นต่อปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ และเรื่องการให้ความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเรื่องการเสนอแนวคิด และวิธีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสนอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบปัจจัยจุดใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามีประสิทธิภาพ
การทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ด้าน ความพอใจในผลตอบแทน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ	ความเห็นของกลุ่มต่ำ			ความเห็นของกลุ่มสูง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ด้านความพอใจในผลตอบแทน								
เงินเดือนในปัจจุบัน บริษัทฯ ให้เหมาะสม	3.29	0.83	ปานกลาง	4.13	0.41	มาก	-5.53**	.000
วิธีการของบริษัทฯ ที่ได้รับเหมาะสม	3.86	0.78	มาก	4.14	0.49	มาก	-4.78**	.000
วิธีการของบริษัทฯ ถือเป็นปัจจัยเลือกในการทำงานกับบริษัทฯ	3.29	1.10	ปานกลาง	3.49	0.69	ปานกลาง	0.06	.948
บริษัทฯ จัดให้มีการตั้งกองทุนสำรองเงินในปัจจุบัน	3.27	0.60	ปานกลาง	3.59	0.54	มาก	-4.78**	.000
บริษัทฯ จัดสวัสดิการให้มีเงินกู้ในอัตรา	3.43	0.94	ปานกลาง	3.91	0.52	มาก	-3.85**	.000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.60	ปานกลาง	3.85	0.28	มาก	-6.67**	.000
ค่าเฉลี่ยโดยรวม 5 ด้าน	2.96	0.24	ปานกลาง	3.70	0.19	มาก	-9.58**	.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านความพอใจในผลตอบแทนพบว่า กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำมีความเห็นต่อปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.85$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรื่อง อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน บริษัทฯ ให้ตามความเหมาะสม สวัสดิการของบริษัทฯ ที่ได้รับเหมาะสม การจัดให้มีตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน และจัดสวัสดิการให้มีเงินกู้ในอัตราปัจจุบัน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจแต่ละด้าน แต่ละรายการ ระหว่างผู้ที่คิดว่ามีประสิทธิภาพ
การทำงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ด้าน	ความเห็นของกลุ่มต่ำ			ความเห็นของกลุ่มสูง			t - test	P
	\bar{X}	SD.	สรุป	\bar{X}	SD.	สรุป		
ัญญาท้วหน้าในหน้าที่การงาน	3.16	0.45	ปานกลาง	4.08	0.29	มาก	-6.73**	.000
และความภูมิใจในอาชีพการงาน	2.56	0.44	ปานกลาง	3.49	0.40	ปานกลาง	-3.38*	.001
พันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.64	0.36	ปานกลาง	3.34	0.36	ปานกลาง	-3.58**	.000
บการยอมรับนับถือ	3.00	0.40	ปานกลาง	3.74	0.38	มาก	-6.01**	.000
ใจในผลตอบแทน	3.43	0.60	ปานกลาง	3.85	0.28	มาก	-6.67**	.000
ค่าเฉลี่ยโดยรวม 5 ด้าน	2.96	0.24	ปานกลาง	3.70	0.19	มาก	-9.58**	.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป การเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจในภาพรวม ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน
กลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ พบว่า กลุ่มสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) ส่วนกลุ่มต่ำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96$) และเมื่อทดสอบด้วยค่า (t - test) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงจิตด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ : กรณีศึกษา บริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงจิตด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงาน บริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 751 คน ทั้ง 3 แห่ง

1. พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร (จำนวนพนักงาน 64 คน)
2. พนักงานประจำโรงงาน สมุทรปราการ (จำนวนพนักงาน 557คน)
3. พนักงานประจำโรงงาน ฉะเชิงเทรา (จำนวนพนักงาน 130 คน)

ระยะเวลาระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ. 2549 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2549

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท ยิวซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่, โรงงานสมุทรปราการ, โรงงานฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 751 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 64 คน พนักงานประจำโรงงาน สมุทรปราการ จำนวน 557 คน พนักงานประจำโรงงาน ฉะเชิงเทรา จำนวน 130 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความคาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้สูตร (ยูทพงษ์ กัวยรรณ์ 2543 : 83-84) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. เงินเดือน 5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. ด้านความรักความภูมิใจในอาชีพการงาน 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5. ด้านความพอใจในผลตอบแทน

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 2. ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน 3. ด้านงานเสร็จทันเวลา 4. ด้านผลงานได้มาตรฐาน

แบบสอบถาม ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ระดับ เป็นการวัดแบบประเภทช่วง (Interval Scale)

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 260 ชุด โดยการแบ่งสัดส่วนตามจำนวนพนักงานแต่ละแห่ง และได้รับความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และการประมวลผลข้อมูลทั่วไป โดยในส่วนที่ 1 จะเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้ใช้การแจกแจงความถี่ ค่ามัธยฐาน ค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 นั้นเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตเบตเตอร์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความพอใจในผลตอบแทน และส่วนที่ 3 เป็นข้อมูล ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตเบตเตอร์ ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.15 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.00 พนักงานมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 86.92 มีเงินเดือนระดับ 10,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 78.85 และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.69

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ที่มีต่อปัจจัยปัจจัยเชิงจิตด้านการปฏิบัติงาน สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

ปัจจัย ประกอบด้วย 5 ประการ คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความพอใจในผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, SD. = 0.60$) โดยเรียงลำดับปัจจัยแต่ละด้านที่เป็นปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

- 1) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ใน ระดับมาก
- 2) ด้านความพอใจในผลตอบแทน อยู่ใน ระดับมาก
- 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ใน ระดับมาก
- 4) ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง
- 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ที่มีต่อระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

โดยภาพรวมทั้ง 4 คือ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า

- 1) การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง
- 2) ผลงานได้มาตรฐาน อยู่ใน ระดับปานกลาง
- 3) งานเสร็จทันเวลา อยู่ใน ระดับปานกลาง
- 4) การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง

4. การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย และได้ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน เท่านั้น ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน งานเสร็จทันเวลา และผลงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล และการคำนวณ โดยใช้ค่าสถิติ t-test พบว่า

(1) พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

(2) พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

(3) พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

(4) พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ที่มีระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(5) พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2) สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยเชิงจิตด้านการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ในด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านการยอมรับนับถือ 5. ด้านความพอใจในผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ในด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 2. ด้านการรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน 3. ด้านงานเสร็จทันเวลา 4. ด้านผลงานได้มาตรฐาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และการเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิต ระหว่างกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานสูง กับกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ พบว่าโดยภาพรวมพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มสูงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนกลุ่มต่ำ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มสูง กับกลุ่มต่ำ มีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงานพบว่า กลุ่มสูง กับกลุ่มต่ำ มีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า กลุ่มสูง กับกลุ่มต่ำ มีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า กลุ่มสูง กับ กลุ่มต่ำ มีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความพอใจในผลตอบแทนพบว่า กลุ่มสูง กับ กลุ่มต่ำ มีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตเบตเตอร์” ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

จากการวิจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันยกเว้น ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตเบตเตอร์ แต่มีประสิทธิภาพการทำงาน ทั้ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งก็อาจเป็นเพราะลักษณะกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกัน ไม่มีความแตกต่างกันในพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้น ระดับเงินเดือน เนื่องจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูง มีความเป็นอยู่ที่ไม่เดือดร้อน แตกต่างกับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ ที่มีความเป็นอยู่ที่เดือดร้อน ในการครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพ คนกล้า (2540) พบว่า เงินเดือนจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงของพนักงาน

2. ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรม
แบตเตอรี่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก
แสดงให้เห็นว่าการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน นั้นถืออำนาจพอที่จะให้เกิด
ความรู้สึกที่ดี จนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
การได้รับการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม
ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ความสำเร็จ
ความก้าวหน้า เพราะการทำงานในองค์กรต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม แต่ละฝ่ายต้องมีการ
ประสานงานกัน และร่วมมือกัน จะทำโดยลำพังคนใดคนหนึ่งไม่ได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยความ
ร่วมมือกัน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานในฝ่ายใด ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับที่ บัญชา ชลาภิรมย์ (2533)
ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย ที่พบว่า อาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง เมื่อ
เปรียบเทียบกับปัจจัยค่าเงิน ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ว่าปัจจัยจูงใจซึ่ง
ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ
เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่ทำงานในองค์กรได้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท
เห็นด้วยในระดับว่าบริษัทได้ให้สวัสดิการในเรื่องดังกล่าวดีแล้ว และเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างดี

2.2 ปัจจัยด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน พบว่า พนักงาน
อุตสาหกรรมแบตเตอรี่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน
อยู่ในระดับปานกลาง นั้นแสดงว่าบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร ก่อให้เกิดความรัก และ
ความภูมิใจในอาชีพของคน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี จนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่า
จะเป็นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงาน

2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรม
แบตเตอรี่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง
เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน แสดงให้เห็น
ว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนพนักงานอุตสาหกรรมแบตเตอรี่ นั้นถืออำนาจพอที่จะทำให้เกิด
ความรู้สึกที่ดีจนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
ดีไม่ว่าจะเป็นการเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับตัวเองและงานที่ต้องรับผิดชอบ สามารถขอคำปรึกษา

แนะนำจากผู้มีความผูกพันองค์กรในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันบริษัทฯ ได้มีการปรับปรุงทั้งในด้านลักษณะงาน เช่น หน้าที่รับผิดชอบ ความท้าทายของงาน ปริมาณงานเหมาะสม และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนในด้านนโยบาย การบริหารงาน มีความชัดเจนมากขึ้น ผู้ทำงานสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ได้อย่างดี ในด้านความสัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน สามารถให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องการทำงานและส่วนตัว นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกที่ดี และมีความสุขในการทำงาน เป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และให้เกียรติจึงส่งผลทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้าน ในปัจจุบันที่มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น ตลอดเวลานั้น ส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมแบดเดอรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมแบดเดอรี เอื้ออำนวยพอที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี จนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักหาหรือก่อนลงมือปฏิบัติงาน และการที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้เป็นตัวสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ปัจจัยด้านความพอใจในผลตอบแทน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมแบดเดอรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความพอใจในผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงานอุตสาหกรรมแบดเดอรี เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีจนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม

จากผลการวิจัยและข้อสรุปต่างๆ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ พบว่ามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ผลงานวิจัย ซึ่งผลงานวิจัยของ วิชา วงศ์ษา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงานและสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความเป็นอิสระความหลากหลายในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร นั้นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน เช่น ความท้าทายของงานโอกาสก้าวหน้า

ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตลอดจนระบบการพิจารณาความดี ความชอบของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กัน ระหว่าง บรรยากาศในการทำงาน กับ การจูงใจ การพัฒนาบุคคลความมั่นคงในการทำงาน และความยืดหยุ่นขององค์กร และผลงานของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน(2533) พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของสมาชิก คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ระบบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่างๆ ในปัจจุบันของพนักงานในอุตสาหกรรมแบตเตอรี่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในทุกด้าน ดังนั้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และ ส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความผูกพันองค์กร จึงเห็นว่าการดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านสภาพงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมแบตเตอรี่ส่วนใหญ่ในปัจจุบันเห็นว่าบริษัทควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร เพื่อจะทำให้ระบบการติดต่อสื่อสาร และประสานงานภายในบริษัทมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันอาจติดขัด เรื่องของงบประมาณ ประจำปี เพื่อใช้ในการปรับปรุงพื้นที่การทำงาน จัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ตามความต้องการ
2. ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมแบตเตอรี่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า งานที่ตนเองทำนั้น เป็นงานที่สำคัญและท้าทาย แม้บางครั้งจะเป็นงานที่ค่อนข้างซ้ำซากและจำเจ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานและทำให้มีความรู้สึผูกพันองค์กรมากขึ้น บริษัทควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กร หรือขยายโครงสร้างอัตรากำลังคนเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าในปัจจุบัน
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในแนวคตินโยบายการบริหารงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานในปัจจุบันของบริษัท แต่เพื่อที่จะทำให้พนักงานในองค์กร เกิดความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้นควรเพิ่มสวัสดิการพนักงานในด้านอื่นๆ เช่น การส่งไปศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ในปัจจุบันผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ดังนั้น

ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา
ในหน่วยงานให้พัฒนาตนเองอยู่ตลอด เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับระบบการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อ
นโยบายขององค์กรและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยา ทารักษ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง. กรุงเทพมหานคร:วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2546.
- ขวัญใจ มีทิพย์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีกองพัน ปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ :วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.
- จุฬารัตน์ น้อยท่าช้าง. ปัจจัยของใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) : วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2549.
- ชราภรณ์ คำเอี่ยม. ทศนคติความคาดหวังและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษต่อการปฏิรูประบบราชการ. อุบลราชธานี : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2546.
- ชู ใบคณะ สนิทวาทิ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กอง หนังสือเดินทางกรมการกงสุล กระทรวงต่างประเทศ.กรุงเทพมหานคร:วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2546.
- ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ:คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2539.
- ธงชัย สันติวงษ์. ทฤษฎีองค์การ และการออกแบบ. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2541.
- ธวัชชัย เมฆกระจาย. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่าน ทาง การ ทางพิเศษแห่งประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา. วิธีการพัฒนาบุคลากร . กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์เจริญผล, 2547.
- ธีระ วิธรรมสาริต. ความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า แผนก/เทียบเท่า ของ เกรือซิเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

- นภาพีญา โทมาสวิน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การศึกษาศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- บัญชา ชลาภิรมย์. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- มณีรัตน์ ลิ่มสืบเชื้อ. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2510.
- มาลัย หุวะนันท์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2528.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย (BASIC OF RESEARCH) กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- รัชณี มะนะมุตติ. ความพึงพอใจของข้าราชการสำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- วิทยา วงศ์ยา. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพมหานครได้. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการวัดและการประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมโภชน์ จตุพร. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานกองรายได้ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.
- สมใจ ลักษณ์ะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2546.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. "รายงานภาวะสังคม." (ธันวาคม 2549).
- สังัด กระจ่าง. ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การศึกษาการบริหาร) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2549.

- สุจิตรา ปะภูตะโร. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- ศุภาพ คนกล้า. ขวัญในการปฏิบัติงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการรถไฟแห่งประเทศไทย สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยเกริก, 2540.
- อรษา โพร้ทอง. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการอำเภอในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการอำเภอ (กพอ.) : ศึกษากรณีอำเภอเขตที่ 7 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- อภิชัย จันทรเทศน์. การศึกษาความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2548.
- อรรณวดี ตัญจนาวีทย์. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

- Elmore Peterson and Plowman, E. Grovenor. **Business Organization and Management.** Homewood Illinois : Richard D. Irwin, 1953.
- Glisson, Charles, and Durick Mark. **Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations.** Administrative Quarterly, 1985.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. **The Motivation to work.** 2nd ed., New York : Wiley, 1959.
- Miller, Theodore K. **The Future of Student Affairs.** San Francisco : Jossey – Bass, 1977.
- Ryan, Thomas A, and P.C. Smith. **Principle of Industrial Psychology,** New York : the Rouald Press Company, 1954.
- Simon, Herbert A. **Administrative Behavior.** New York : The Mcmillan Company, 1960 .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย**

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เสรษฐจอร์
 ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ
 ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. คุณศิริระ มนุธรรม
 ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ ระดับ 8 (ด้านทรัพยากรบุคคล – ธุรกิจ)
 บริษัท ยัวร์ซ่าแบดแคอริ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)



ที่ ศธ.0564.11/870

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 สิงหาคม 2549

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.สราวุธ เศรษฐขจร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายสันติ ประจักษ์วงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยจุดใจด้านการ
ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ : กรณีศึกษา บริษัทยั่วซ่า
แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| 1. ผศ.ดร.จันทร์วิภา คิลกสัมพันธ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.हरรรษา สิวรักษ์ | กรรมการ |
| 3. ผศ.สุพิศวง ธรรมพันทา | กรรมการ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ
เครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้
ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวุธ เศรษฐขจร)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

งานประสานงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2473-7000 ต่อ 1810



ที่ ศธ.0564.11/869

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 สิงหาคม 2549

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ทวีศักดิ์ ประคัมเกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายสันติ ประจักษ์วงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยจุดใจด้านการ
ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ : กรณีศึกษา บริษัทยั่วซ่า
แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| 1. ศศ.ดร.จันทรีวิภา คิลกสัมพันธ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.हरรรษา ศิวรักษ์ | กรรมการ |
| 3. ศศ.ศุพิศวง ธรรมพันทา | กรรมการ |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ
เครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้
ความสามารถทางด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตราปฐต์ เสเรนุชงร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา



ที่ ศธ.0564.11/868

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 สิงหาคม 2549

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณศิริระ มนุชธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายสันติ ประจักษ์วงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
ศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยจูงใจด้านการ
ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลึกแบตเตอรี่ : กรณีศึกษา บริษัทอ่าว
แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------------|-------------|---------------|
| 1. ผศ.ดร.จันทร์วิภา | คิลกัมพันธ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ. พรรษา | ศิริรักษ์ | กรรมการ |
| 3. ผศ.สุพิศวง | ธรรมพันทา | กรรมการ |

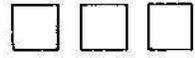
ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ
เครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้
ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาค่ะจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตราพิสุทธิ์ เศรษฐงวร)
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

การศึกษาวิจัย

เรื่อง ปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ บมจ. ชั่วซ่าแบตเตอรี่ ประเทศไทย

แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ บริษัท ชั่วซ่าแบตเตอรี่
ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) อันนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงปัจจัยความต้องการด้านการปฏิบัติงาน
ให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร ในการส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
สูงยิ่งขึ้นไป

คำแนะนำสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. โปรดอย่าเขียนชื่อ ลงในแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด คำตอบทุกข้อเป็นไปตามความคิดเห็น
ความรู้สึกรของแต่ละบุคคลตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน
3. แบบสอบถามมี 3 ส่วน
 - 3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงาน
 - 3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถาม ครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามที่ฝ่าย
ทรัพยากรบุคคลที่ท่านสังกัดอยู่

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 35 ปี

() 2. 35 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่า ปวส.

() 2. ปวส. ขึ้นไป

4. เงินเดือน

() 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 2. 10,000 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 1. ต่ำกว่า 10 ปี

() 2. 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของตนเอง

ข้อความ	ระดับปัจจัยใจด้านการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอกาสก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
2. บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา						<input type="checkbox"/>
3. งานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่ง						<input type="checkbox"/>
4. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและเงินเดือน โปร่งใส						<input type="checkbox"/>
5. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ท่าน ไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ						<input type="checkbox"/>
ความรักและความภูมิใจในอาชีพการงาน 1. ในตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับตัว ท่าน						<input type="checkbox"/>
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่						<input type="checkbox"/>
3. งานที่ท่านทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
4. ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
5. ที่ทำงานของท่านเปรียบเหมือนบ้านของท่าน						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับปัจจัยใจด้านการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1. ท่านอยากให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อท่าน						<input type="checkbox"/>
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในด้านการปฏิบัติงานอย่างดี						<input type="checkbox"/>
3. ในหน่วยงานของท่านไม่มีข้อขัดแย้งกันเรื่องด้านการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
4. ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน คือปัญหาของท่าน						<input type="checkbox"/>
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1. ในบริษัทฯ ของท่าน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/>
2. ในบริษัทฯ ของท่าน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น						<input type="checkbox"/>
3. ท่านชอบเสนอแนวคิด และวิธีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ						<input type="checkbox"/>
4. บุคลากรในบริษัทฯ ให้การยอมรับนับถือท่าน						<input type="checkbox"/>
5. บริษัทฯ ให้ความสำคัญท่านในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
ความพอใจในผลตอบแทน						
1. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน บริษัทฯ ให้ตามความเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
2. สวัสดิการของบริษัทฯ ที่ได้รับเหมาะสมกับตัวท่าน						<input type="checkbox"/>
3. สวัสดิการของบริษัทฯ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ท่านเลือกในการทำงานกับบริษัทฯ						<input type="checkbox"/>
4. บริษัทฯ จัดให้มีตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
5. บริษัทฯ จัดสวัสดิการให้มีเงินกู้ในอัตราปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับปัจจัยจุดใจด้านการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1. ท่านอยากให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อท่าน						<input type="checkbox"/>
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในด้านการปฏิบัติงานอย่างดี						<input type="checkbox"/>
3. ในหน่วยงานของท่าน ไม่มีข้อขัดแย้งกันเรื่องด้านการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
4. ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน คือปัญหาของท่าน						<input type="checkbox"/>
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1. ในบริษัทฯ ของท่าน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/>
2. ในบริษัทฯ ของท่าน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น						<input type="checkbox"/>
3. ท่านขอเสนอแนวคิด และวิธีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ						<input type="checkbox"/>
4. บุคลากรในบริษัทฯ ให้การยอมรับนับถือท่าน						<input type="checkbox"/>
5. บริษัทฯ ให้ความเชื่อถือท่านในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
ความพอใจในผลตอบแทน						
1. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน บริษัทฯ ให้ตามความเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
2. สวัสดิการของบริษัทฯ ที่ได้รับเหมาะสมกับตัวท่าน						<input type="checkbox"/>
3. สวัสดิการของบริษัทฯ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ท่านเลือกในการทำงานกับบริษัทฯ						<input type="checkbox"/>
4. บริษัทฯ จัดให้มีค่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
5. บริษัทฯ จัดสวัสดิการให้มีเงินกู้ในอัตราปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของตนเอง

ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน						
1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
2. ท่านยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ						<input type="checkbox"/>
3. ท่านมักจะไม่ลาป่วย , ลากิจ						<input type="checkbox"/>
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
5. ท่านไม่เคยถูกทางบริษัทฯ ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/>
การรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน						
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและเอาใจใส่ในงาน						<input type="checkbox"/>
2. ท่านสามารถแยกเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกันได้						<input type="checkbox"/>
3. การทำงานของท่านไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของท่านในขณะนั้นเป็นหลัก						<input type="checkbox"/>
4. เมื่องานเกิดปัญหาท่านจะรีบแก้ไข และปรับปรุงงานในทันที						<input type="checkbox"/>
5. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
งานเสร็จทันเวลา						
1. ท่านมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและเสร็จทันเวลาที่กำหนด						<input type="checkbox"/>
3. งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังได้						<input type="checkbox"/>
4. ท่านมีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา						<input type="checkbox"/>
5. ท่านปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ						<input type="checkbox"/>
ผลงานได้มาตรฐาน						
1. ผลงานที่ท่านทำมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
2. ผลงานของท่านมักจะทำตามระบบงานตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน						<input type="checkbox"/>
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาด ท่านจะดำเนินการแก้ไข.						<input type="checkbox"/>
4. ผลงานของท่านที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทกำหนด						<input type="checkbox"/>
5. ท่านปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
งานเสร็จทันเวลา						
1. ท่านมาปฏิบัติงานด้วยความพร้อมอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและเสร็จทันเวลาที่กำหนด						<input type="checkbox"/>
3. งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังได้						<input type="checkbox"/>
4. ท่านมีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา						<input type="checkbox"/>
5. ท่านปฏิบัติงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ						<input type="checkbox"/>
ผลงานได้มาตรฐาน						
1. ผลงานที่ท่านทำมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
2. ผลงานของท่านมักจะทำตามระบบงานตามกระบวนการและขั้นตอนทุกขั้นตอน						<input type="checkbox"/>
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเมื่อเกิดการผิดพลาด ท่านจะดำเนินการแก้ไข.						<input type="checkbox"/>
4. ผลงานของท่านที่ทำออกมาได้มาตรฐานตามที่บริษัทกำหนด						<input type="checkbox"/>
5. ท่านปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9002 และ ISO14001 ที่บริษัทฯ ได้รับรองมาตรฐาน						<input type="checkbox"/>

ประวัติผู้วิจัย

วิทยานิพนธ์

ชื่อ	นายสันติ ประจักษ์วงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	16 สิงหาคม 2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	มัธยม 3 สังคม-ภาษาอังกฤษ พ.ศ. 2526 โรงเรียน โยธินบูรณะ มัธยม 6 วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ พ.ศ. 2530 โรงเรียน อำนวยศิลป์ พระนคร อนุปริญญาศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2534 สถาบันราชภัฏธนบุรี ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2536 สถาบันราชภัฏพระนคร เข้าศึกษาต่อ ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงาน และตำแหน่ง	บมจ.ยิวซ่าแบดเตอร์ ประเทศไทย พ.ศ.2537-2540 กรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ระดับ 4 บมจ.ยิวซ่าแบดเตอร์ ประเทศไทย พ.ศ.2540-2547 กรุงเทพมหานคร หัวหน้าแผนกกิจการ สำนักงานใหญ่ ระดับ 5 บมจ.ยิวซ่าแบดเตอร์ ประเทศไทย พ.ศ.2548-ปัจจุบัน กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ, ผู้จัดการส่วนปฏิบัติการ ระดับ 6