

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมภายในประเทศได้มีการแข่งขันกันสูงมาก ทั้งด้านราคา คุณภาพ และการส่งมอบ ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ คน วัตถุดิบ เครื่องจักร เงินทุน ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการผลิตสูงที่สุดก็คือ คนปัจจุบันองค์กร ภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากกลยุทธ์ในการจัดการองค์กรสมัยใหม่นั้นมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ภายในองค์กร อีกทั้งยังผลักดันองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้สูงสุด เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นทรัพยากรที่ต้องการการบริหารที่มากที่สุด เพราะมนุษย์จะได้รับการจูงใจ โน้มน้าวให้ทำการผลิตหรือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าปกติ หรือได้มากน้อยลดหลั่นกันไปตามระดับชั้นการบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องมีหน้าที่สำคัญในการจูงใจโน้มน้าวให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงาน อย่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงตามวัตถุประสงค์ไปด้วยดี (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 83)

การที่องค์กรใดๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ สำหรับบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นอีกหนึ่งองค์กรในภาคอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ เป็นบริษัทผู้ผลิตสายไฟสำเร็จรูป เพื่อเป็นสินค้าสำเร็จรูปป้อนให้กับตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งสินค้าต่างๆ ที่ทางบริษัทได้ผลิตขึ้นมานั้น สิ่งที่ทางบริษัทให้ความสำคัญมากที่สุดก็คือเรื่องคุณภาพของสินค้าที่สูง และต้นทุนการผลิตที่ต่ำ ด้วยเหตุผลนี้เอง บริษัทจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานปฏิบัติการมาโดยตลอด เพราะพนักงานปฏิบัติการเป็นตัวแปรสำคัญที่จะผลิตสินค้าให้สินค้าออกมามีปริมาณสูง และคุณภาพสูง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อ ต้นทุนการผลิต ราคาขาย และกำไร ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจึงให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเสมอมา

ปัจจุบันบริษัท คุราโม (ไทยแลนด์) จำกัด เริ่มประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ต่ำลงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยในปี พ.ศ. 2549 ประสิทธิภาพในการผลิตของพนักงานปฏิบัติการอยู่ที่ 79% มีเปอร์เซ็นต์งานเสียอยู่ที่ 0.07% ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 ประสิทธิภาพในการผลิตของพนักงานปฏิบัติการอยู่ที่ 75% มีเปอร์เซ็นต์งานเสียอยู่ที่ 0.10% และในปี พ.ศ. 2551 (ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน) ประสิทธิภาพในการผลิตของพนักงานปฏิบัติการอยู่ที่ 73% มีเปอร์เซ็นต์งานเสียอยู่ที่ 0.12% (บริษัท คุราโม (ไทยแลนด์) จำกัด. 2551 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่ต่ำลง และเปอร์เซ็นต์งานเสียมีแนวโน้มที่สูงขึ้น และส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นดังนี้

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัทที่ไม่บรรลุผลสำเร็จมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมาจากการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ด้อยประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม

2. ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและบริษัทสูญเสียโอกาสในการขายสินค้า

ซึ่งจากการลดต่ำลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คุราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ทำให้ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัยดังนี้ คือ

1. พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท คุราโม (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างไร

2. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท คุราโม (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างไร

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารภายในบริษัทและเพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จลุล่วงทุกประการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คุราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คุราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

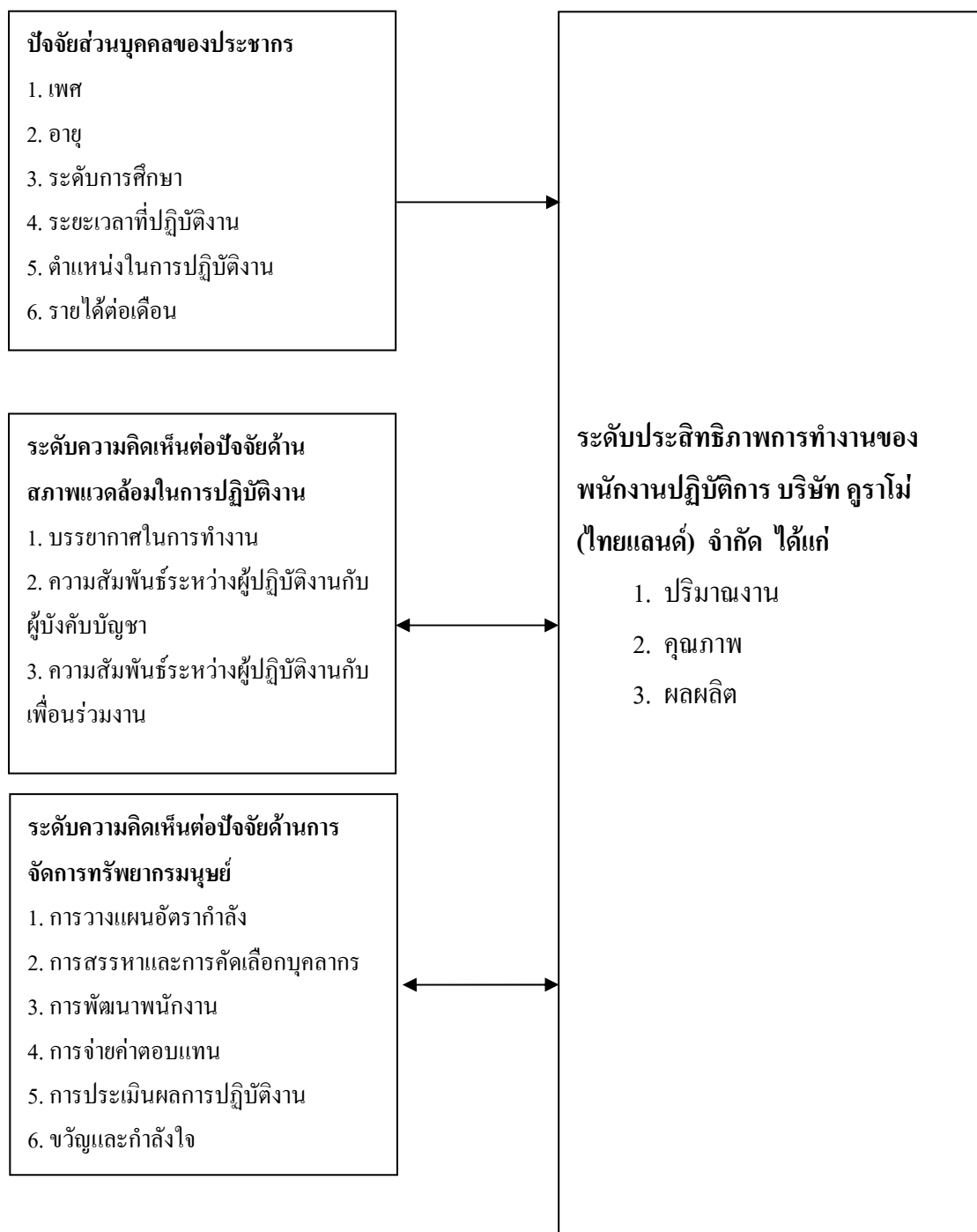
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด
5. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด
7. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยและเอกสารงานวิจัยภายในประเทศ และผลงานวิจัยจากต่างประเทศมา บูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประสมประสานแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยได้แบ่งกรอบแนวคิดในการศึกษาเป็น 4 กรอบประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ 3 กรอบ ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน
 - 1.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผน อัตราค่าจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจ

2. ตัวแปรตาม คือ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท
 คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพ และผลผลิต
 กรอบแนวคิดการวิจัย แสดงรายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ
3. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1.1.1 เพศ
 - 1.1.1.1.1 ชาย
 - 1.1.1.1.2 หญิง
 - 1.1.1.2 อายุ
 - 1.1.1.2.1 16 - 25 ปี
 - 1.1.1.2.2 26 - 36 ปี
 - 1.1.1.2.3 มากกว่า 36 ปี
 - 1.1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.1.1.3.1 ประถมศึกษา
 - 1.1.1.3.2 มัธยมศึกษา/ปวช.
 - 1.1.1.3.3 ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 - 1.1.1.3.4 ปริญญาตรี
 - 1.1.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
 - 1.1.1.4.1 น้อยกว่า 2 ปี
 - 1.1.1.4.2 2 - 5 ปี
 - 1.1.1.4.3 6 - 9 ปี

1.1.1.4.4 มากกว่า 9 ปี

1.1.1.5 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

1.1.1.5.1 พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.1.5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.1.6.1 4,200 - 6,150 บาท

1.1.1.6.2 6,151 - 8,100 บาท

1.1.1.6.3 8,101 - 10,050 บาท

1.1.1.6.4 มากกว่า 10,050 บาท

1.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.1.2.1 บรรยากาศในการทำงาน

1.1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

1.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

1.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1.1.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.1.3.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

1.1.3.3 การพัฒนาพนักงาน

1.1.3.4 การจ่ายค่าตอบแทน

1.1.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1.3.6 ขวัญและกำลังใจ

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ประกอบด้วยปริมาณงาน คุณภาพ และผลผลิต

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) ตั้งอยู่เลขที่ 113/8 หมู่ 4 อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13260 จำนวนรวมทั้งสิ้น 79 คน (บริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด. 2551 :ไม่ปรากฏเลขหน้า)

3. ขอบเขตด้านสถานที่ในศึกษา ได้แก่ บริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด

4. ขอบเขตระยะเวลาได้กำหนดขอบเขตของเวลาคือระหว่าง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2551 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2551 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเป็นเวลา 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือกลุ่ม บุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ แสดงออกมา ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้องกับการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท ซึ่งประกอบด้วย ที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ ที่ทำงานของท่านมีการกระจายอำนาจตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน ท่านมีความคล่องตัวในการทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม และระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคน ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และในหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตรงตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจ

การวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปริมาณงานเหมาะสมและยุติธรรม มีการวางแผนการจัดระบบงานการมอบอำนาจและมอบหมายงาน และมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ มีการกำหนดแผนการสรรหาไว้ชัดเจน มีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่ และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่

การพัฒนาพนักงาน ได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงการทำงาน

การจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำ ค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน และมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ในเทคนิคการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร

ขวัญและกำลังใจ ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และ อัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ประสิทธิภาพของพนักงานทุกระดับภายใน องค์กรอยู่ภายใต้ ขอบเขตวิธีการซึ่งองค์กรระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือการประสพผลสำเร็จเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพ และ ผลผลิต

ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถ

ปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ผลงานที่ปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือ มีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า ซึ่งประกอบด้วย ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่คิดที่ยอมรับได้

ผลผลิต หมายถึง ผลงานที่พนักงานแสดงออกมาภายใต้นโยบายการทำงานขององค์กร โดยศึกษาจากอัตราผลผลิต ซึ่งประกอบด้วยอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน และ คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตในบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด
2. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด
5. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด
6. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด
7. ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูง ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด