

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู
จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN
BANGPU INDUSTRIAL ESTATE AREA SAMUTPRAKAN PROVINCE

มณีรัตน์ ทองเรือง¹
แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการจำนวนทั้งสิ้น 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) ได้แก่ (1) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (2) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้ผ่านการสอบป้องกันการค้นคว้าอิสระเรียบร้อยแล้ว

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์, ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the factors that affect performance efficiency of employees in Bangpu Industrial Estate Area, Samutprakan Province. A sample of 400 employees were drawn from Bangpu Industrial Estate Area, Samutprakan Province. Data were analyzed by using descriptive statistics including frequencies, percentile, standard deviation, and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows: (1) the employees in Bangpu Industrial Estate Area, Samutprakan Province, placed an importance on the factors that affected their performance efficiency at a much level with average mean score of 3.77, and had opinions about the performance efficiency at a much level with average mean score of 3.95; and (2) all the factors affecting performance of the employees in Bangpu Industrial Estate Area, Samutprakan Province related to the overall performance efficiency of the employees in a linear way with a moderate level of relationship at the 0.01 significance level.

Keywords: (1) factors affecting performance, (2) performance efficiency

* This article is compiled from the independent study of The Factors Affecting Performance Efficiency of Employees in Bangpu Industrial Estate Area, Samutprakan Province Bangkok, which has already passed the Oral Defense of Independent study.

¹ Masters student of Faculty of Business Administration (Management) RamKahmhaeng University

² Associate Professor of Faculty of Business Administration RamKahmhaeng University

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นทุกวันนี้ บุคลากรนับเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจ ซึ่งองค์กรต่างๆ จะต้องเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะตระหนักอยู่เสมอว่า บุคลากรเป็นสินทรัพย์สำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรรับมือกับความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ การที่องค์กรจะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจอย่างเหมาะสมได้นั้น จะต้องมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างพนักงาน องค์กร หรือแม้กระทั่งกับคู่แข่ง เพื่อที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหาล้ำๆ ที่เกิดขึ้น การที่องค์กรการใดๆ จะบรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งจะต้องมาจากบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานและการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยให้พนักงานทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมทุกคนจำเป็นต้องคิดและปฏิบัติงานในแนวทางที่ต่างออกไป ซึ่งองค์กรที่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะอยู่รอดได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจได้

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู เป็นเขตอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีบริษัทและโรงงานตั้งอยู่ค่อนข้างมาก พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูมีจำนวนมาก จึงเกิดปัญหาในการดำเนินการ พนักงานรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานอื่นๆ องค์กรไม่ได้สนับสนุนให้เกิดการร่วมมือ แบ่งปันความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ ระหว่างกันเท่าที่ควร ต้องทนกับภาวะแรงกดดันสูง และองค์กรของตนดำเนินงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงไม่มีระบบการจัดการและโครงสร้างที่ดีพอไม่ได้ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งการปรับปรุงด้านผลิตภาพนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น การให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม การให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานง่ายขึ้น พนักงานในจึงไม่ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในปัจจุบันองค์กรจะมีพนักงานหลากหลายช่วงวัย ทำให้การทำงานร่วมกันดูจะเป็นเรื่องยากมากขึ้น องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีระบบขั้นตอนการดำเนินงาน แนวทางปฏิบัติ และการส่งเสริมทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานในทุกช่วงวัย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยการบริหารประสิทธิภาพนี้ จะต้องพัฒนาบุคคลในการทำงานของพนักงานในองค์กรและร่วมมือกันในการทำงานเพื่อกำหนดการปฏิบัติงานที่ต้องการเป็นสิ่งสำคัญ และเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทั้งการสื่อสารภายในองค์กรและนอกองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับสื่อสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยองค์กรจะต้องเปิดรับวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้กับองค์กรและพัฒนาไปควบคู่กับความสามารถของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานแล้วนำมาปรับใช้ให้เข้ากับงานของตนเองและพัฒนากระบวนการการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองกับความท้าทายของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การที่องค์กรจะบรรลุผลตามที่วางเป้าหมายไว้ องค์กรจะต้องมีความชัดเจนเรื่องผลการปฏิบัติงานกับการให้ค่าตอบแทนและการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานรู้สึก ว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่มีความชัดเจนและยุติธรรมละพนักงานรู้สึก ว่าผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและนำมาซึ่งโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงานตนเอง ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และพนักงานในองค์กรได้รับความชัดเจนเรื่อง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจากการศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของ พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะหาแนวทางที่จะให้พนักงานใน องค์กรมีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และเพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการ บริหารงานและเพื่อส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พนักงานจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการ ทำงาน การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม บางปู จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคม อุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

สถานที่ นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน(ปี)
ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้แก่ด้านส่วนบุคคลและด้านผลการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาการดำเนินงานตั้งแต่เดือนมกราคม 2562 – เมษายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับ

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และทำให้องค์กรพัฒนาและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน นำผลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยการค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและองค์กรของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน อัตราค่าจ้าง เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Deena David (2009 อ้างถึงใน ประภาพร พฤกษ์ศรี 2557) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความรู้ ทักษะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น พนักงานมีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานในองค์กรประสบปัญหาครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน นายจ้างควรช่วยเหลือพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

อนุศักดิ์ ฉันทไพศาล (2558, หน้า 53) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีอยู่ด้วยกัน 6 ประเภท คือ 1.ระบบของการจัดองค์กร 2.แรงจูงใจ 3.เครื่องมือและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4.ความรู้และทักษะ

5.ลักษณะเฉพาะบุคคล 6.สภาพแวดล้อมภายนอก

Peterson & Plowman (1953 , อ้างถึงใน นางสาวปัญญพร วิฑิตพงศ์, 2558) ได้ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูงคือผลผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ต้องมีความคุ้มค่าและเป็นที่น่าพึงพอใจ
2. ปริมาณงานคือ งานที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นไปตามผลที่คาดหวัง
3. เวลาคือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามหลักการ
4. ค่าใช้จ่ายคือ ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสม การลงทุนน้อยและต้องได้กำไรมากที่สุด

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นจึงได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากแนวคิดของพีเตอร์สันและพลาวแมน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

1.ด้านส่วนบุคคลหมายถึง พฤติกรรมในการทำงาน หรือการดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

2.ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลของการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน

ด้านคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ ผลงานออกมาสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

ด้านปริมาณ หมายถึง มีผลงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน

ด้านผลผลิต หมายถึง การวัดโดยรวมของการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นการวัดวิธีการจัดการทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเวลาอย่างเหมาะสม

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่ใช้การดำเนินงาน ให้เหมาะสมและให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทน ทองแสน (2557) บัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ(Reliability) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปดำเนินการทดสอบ โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงมากที่สุดจำนวน

30 ชุดเพื่อนำมาทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.946 และ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.889

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่สถิติเชิงพรรณนาใช้ ความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมานใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติในแต่ละข้อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้วิธีการทดสอบ Independent Sample t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่มและวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่แจกแจงมากกว่า 2 กลุ่มโดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะต้องทำการเปรียบเทียบโดยใช้วิธี LSD และทำการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 มีอายุระหว่าง 25- 35 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา / มัธยมศึกษา จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีรายได้ต่อเดือน จำนวน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ คือด้านส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน(ปี)พบว่าพนักงานที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันและพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านส่วนบุคคลแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านส่วนบุคคลและด้านผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกัน และพนักงานส่วนใหญ่รายได้อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน มีความรู้และความสามารถเท่าเทียมกัน ดังนั้นในการทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีพบว่าพนักงานผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านส่วนบุคคลแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า มีความอดทนสูงกว่า ย่อมมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติถูกต้องแม่นยำมากกว่าคนที่อายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง เนื่องจาก พนักงานต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งที่จะได้รับของพนักงาน พนักงานจะต้องมีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจเพื่อให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร พุททษะศรี (2557) ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถจากตำแหน่งงาน พนักงานได้เรียนรู้การทำงานที่หลากหลายมากขึ้น พัฒนาตนเองให้มีโอกาสในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการบริษัทจัดสรรมาท่องเที่ยวประจำปี พนักงานให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง เนื่องจาก การบริษัทส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายด้านจัดสรรมาท่องเที่ยวประจำปีของบริษัท ในหนึ่งปีจึงควรจัดให้มีการไปท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของพนักงานตลอดทั้งปี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงาน มีแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนกับการปฏิบัติงานมาตลอด บริษัทควรมีการจัดเลี้ยงในเทศกาลต่างๆด้วย จัดเลี้ยงวันปีใหม่ วันสงกรานต์ การทำบุญในวันเข้าพรรษาของบริษัท ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและเป็น

การรักษาพนักงานให้ทำงานกับบริษัทได้อย่างยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Beach. (1965) ได้กล่าวไว้ว่าความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยรับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น

ด้านส่วนบุคคล ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก พนักงานต้องการให้องค์กรพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญเพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอาจเป็นการมอบหมายงานที่สำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของงานและกิจกรรมที่ทำให้พนักงานเรียนรู้กับการทำงานใหม่ๆอยู่ตลอดเวลาและเกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนากับงานของตนเองและองค์กรต่อไป ให้พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและพิจารณาโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือการไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

ด้านผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า หากเกิดมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานจะทำให้ไม่อยากที่จะทำงานร่วมกัน ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพกับพนักงานโดยตรง ดังนั้น ความสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพราะต้องมีความช่วยเหลือในการทำงาน ร่วมมือกัน ซึ่งการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น พนักงานต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีทำงานกันแบบพี่น้อง ต้องอาศัยความร่วมมือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำงานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ด้านลักษณะงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานมีความเข้าใจในการทำงานไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน ดังนั้นจึงต้องมีการฝึกอบรมงานเพื่อให้พนักงานเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมให้กับพนักงานเพื่อเป็นความมั่นใจว่าบริษัทไม่เลือกปฏิบัติ พนักงานทุกคนจึงมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเติบโตในสายอาชีพ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือในการทำงานให้เป็นไปอย่างประสิทธิภาพให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายงานที่วางไว้

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควรส่งเสริมให้มีฝึกอบรมด้านวิชาชีพ เรียนรู้วัฒนธรรม และจรรยาบรรณธุรกิจ มีการสอนงาน และการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมความรู้ การแข่งขัน ความร่วมมือ เพื่อสร้างศักยภาพให้กับ

พนักงานให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงในส่วนของห้องทำงานจัดให้เป็นระเบียบและเป็นสัดส่วน เพื่อความสะดวกของสถานที่ในการปฏิบัติงานที่ดี มีอุปกรณ์เพียงพอในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลทำให้พนักงานมีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานดีตามไปด้วยควรมีห้องพักผ่อน เช่น ห้องนั่งเล่น เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับพนักงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ องค์กรจะต้องพิจารณาในเรื่องของผลตอบแทน ค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่ปัจจุบันกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน ซึ่งรายจ่ายจะมากกว่ารายได้ เพราะค่าครองชีพสูง แต่ฐานเงินเดือนเท่าเดิม พนักงานแต่ละคนจึงมีความต้องการเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้นจากเดิม อยู่ตลอดเวลาควรมีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการศึกษาบุตร จัดสัมมนาท่องเที่ยวทุก ๆ ปี ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชนและพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาพนักงานทั่วทั้งองค์กรในสถานที่หรือจังหวัดอื่นๆ ด้วย

2. การศึกษาเพิ่มในประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันของบุคลากรขององค์กร ทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น

3. การศึกษาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลายซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างกันไป เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัท

คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มอบโอกาสให้ได้ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการเรียน

ขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้คำปรึกษาคำแนะนำและอบรมสั่งสอนทำให้มีความรู้และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปใช้กับการทำงานในอนาคตต่อไป

มณีรัตน์ ทองเรือง

บรรณานุกรม

นิมนวน ทองแสง .(2557).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง
ในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

ปัญญาพร จิตติพงษ์.(2558).แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง :
กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์เธิกซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่นจำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร)

ประภาพร พุกกะศรี.(2557).ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : บริษัท
สยามแม็คโครจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.(วิทยาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม)

รศ.ศิริวรรณ เสรวรัตน์, รศ.สมชาย หิรัญกิตติ, อ.สิริอร จำปาทอง. จิตวิทยาทางธุรกิจ.กรุงเทพมหานคร : บริษัท
ธรรมสาร จำกัด

อนุศักดิ์ ฉิ้นไพศาล (2558). การบริหารงานคุณภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.

ThaiPR.net.(2558).ผลสำรวจชี้ 5 ความท้าทายในการรักษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน.ค้นเมื่อ

15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.ryt9.com/s/prg/2170234>