

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง)
ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

**Factors Affecting The Work Efficiency of Employees in The Food Industry
(Spices and Ready – to – Cook Food) in Banglen, Nakhon Pathom**

กนกวรรณ อุปรีสัจจะ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanokwan Ouparischaja

E-mail : npmmy@hotmail.com

Industrial Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test,

One-Way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.2 มีอายุ 30 – 39 ปี ร้อยละ 47.6 ทำงานในฝ่ายผลิต ร้อยละ 69.5 มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 64.0 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวันระดับปฏิบัติการ (Officer) ร้อยละ 65.9 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 67.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 72.7 (2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.264 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.422 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.313 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.502 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.215 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.421 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.130 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.688 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากลำดับจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงาน เวลาในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และคุณภาพของงาน (4) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) ปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; พนักงาน

Abstract

The independent study aims to examine the effects of personal factors and motivation factors affecting the work efficiency of employees in the food industry (Spices and Ready – to – Cook Food) in Banglen, Nakhon Pathom. Sample group was 311 employees in the food industry (Spices and Ready – to – Cook Food) in Banglen, Nakhon Pathom. The instruments included a questionnaire for demographic information and a questionnaire asking opinions towards factors affecting performance, motivation, and work efficiency of employees in the food industry (Spices and Ready – to – Cook Food) in Banglen, Nakhon Pathom. The data were analyzed by frequency, percentage, standard deviation, T-Test, One-Way ANOVA, and a pair test with Least Significant Difference (LSD) and Pearson Correlation analysis.

The research finding indicated that (1) The demographic data of the sample show most workers were female (57.2 %), aged 30 – 39 years (47.6 %), work in Production Department (69.5 %), educated lower than Grade 12 (64.0%), daily employee (65.9%), work experience less than 5 year (67.5%) and salary lower than 15,000 Baht (72.7%) (2) The level of opinion of the work motivation factors affecting the work efficiency of employees in the food industry (Spices and Ready – to – Cook Food) in Banglen, Nakhon Pathom was at a moderate level ($\bar{X} = 3.264$, S.D. = 0.422), there was a moderate level of opinion on motivating factors ($\bar{X} = 3.313$, S.D. = 0.502), when considering each side in descending order are Responsibility, Achievement, Recognition, Work Content and Advancement, there was a moderate level of opinion on hygiene factors ($\bar{X} = 3.215$, S.D. = 0.421), when considering each side in descending order are Relationship, Supervision, Salary, Security and Work condition (3) The level of opinion of the work efficiency of employees in the food industry (Spices and Ready – to – Cook Food) in Banglen, Nakhon Pathom was at a moderate level ($\bar{X} = 3.130$, S.D. = 0.688), when considering each side in descending order are Quantity, Time, Cost and Quality (4) Demographic factors of employees in the food industry (Spices and Ready – to – Cook Food) in Banglen, Nakhon Pathom are Sex, Age, Department Educated, Position, Work experience and salary were found to be significantly different to work efficiency at the 0.05 level. (5) As for the relation between the motivation and work efficiency of employees in the food industry (Spices and Ready – to – Cook Food) in Banglen, Nakhon

Pathom it was found to be significantly relate to work efficiency at the 0.01, with a high level ($r = 0.797$).

Keywords: motivation factors; work efficiency; employees

บทนำ

องค์กรธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลังคนภายในองค์กรที่ลดลง การปรับโครงสร้างภายในองค์กร การตรวจสอบคุณภาพการทำงานภายในองค์กร และสถานะเศรษฐกิจตกต่ำจากผลกระทบของการระบาดของ COVID-19 ทำให้ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานและสวัสดิการลดน้อยลง ปัญหาดังกล่าว หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงานนั้น ๆ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ได้ถูกนำมาใช้ในการแสดงถึงความสำคัญของการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงอยู่และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพช่วยก่อให้เกิดสมรรถนะ ความสามารถ และความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ทำให้หลายองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีรูปธรรมที่ชัดเจน

การประสบความสำเร็จขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร บุคลากรจึงถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการและดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้งานขององค์กรนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรนั้นไม่มีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่องานนั้น ๆ ส่วนของด้านการบริหารงาน นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีวิธีการในการทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย โดยการที่จะทำให้บุคลากร มีทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร หากผู้บริหารสามารถชักจูง โน้มน้าว

บุคลากรภายในองค์กรได้ จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ และมีความเต็มใจเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายาม และการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานไม่ประสบความสำเร็จ ผลงานและคุณภาพของงานลดลง ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน และยังถือเป็นเครื่องหมายในการแสดงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ

ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำปัจจัยทางการบริหารต่าง ๆ เข้ามาส่งเสริม สนับสนุน และต้องให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาในทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 334 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับจำนวนทั้งหมดของกลุ่มประชากร คือ 334 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยมีระยะเวลารวม 1 เดือน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน

กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ประกอบไปด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ด้วยทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. ทราบถึงข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (1989 อ้างถึงใน กัญศิมา ศรีสุริยงค์, 2561) ให้นิยามอย่างแคบของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารด้านธุรกิจไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และนิยามอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าให้ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น คือ ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และมีต้นทุนต่ำที่สุด เมื่อคำนึงถึงข้อผูกพันและสถานการณ์ด้านการเงินที่มีอยู่ องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ได้แก่ คุณภาพของ ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1979 อ้างถึงใน บุญชัย มุลธาร์, 2563) ได้นำเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักของเจ้าของกิจการพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพึงพอใจนี้สามารถสรุปได้ว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ถือเป็นตัวกระตุ้น

สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถแบ่งได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่จะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะให้บุคลากรทำงานมากขึ้น หรือเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และรักษามูลค่าการให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร สามารถแบ่งได้ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยรักษามูลค่าการให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และกระตุ้นให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าจ้างและผลตอบแทน การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และได้จัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อทดสอบความเที่ยงตรง จำนวน 3 ท่าน และนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.964
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแล้ว จำนวน 334 ชุด และสร้างแบบสอบถามผ่านทาง Google docs ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา

จำนวน 313 ชุด กรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนจำนวน 2 ชุด จึงมีข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 311 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.11 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอ บางเลน จังหวัดนครปฐม ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้หลายวิธี ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรต้น (Independent Variable) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้แก่ ค่าสถิติ T-Test เพื่อทดสอบตัวแปร 2 กลุ่ม ค่าสถิติ One-Way ANOVA เพื่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ และค่าสถิติ Pearson Correlation หรือ Pearson Product Moment Correlation หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้หาขนาดและทิศทาง ของความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่มีระดับการวัดของตัวแปรช่วงมาตรา (Interval Scale) ของ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2-3

ผลการวิจัย

(1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.2 มีอายุ 30 – 39 ปี ร้อยละ 47.6 ทำงานในฝ่ายผลิต ร้อยละ 69.5 มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 64.0 มีตำแหน่ง งานเป็นพนักงานรายวันระดับปฏิบัติการ (Officer) ร้อยละ 65.9 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 67.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 72.7

(2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อ ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.264 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.422

ปัจจัยจูงใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.313 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.502 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.780 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.554 ด้านความสำเร็จในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.772 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.483 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.404 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.513 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.152 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.688 และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.459 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.891

ปัจจัยค้ำจุน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.215 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.421 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.782 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.543 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.643 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.653 ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.782 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.543 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.886 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.709 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.436 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.852

(3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.130 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.688 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปริมาณงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.274 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.627 ด้านเวลาในการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.226 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.690 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.225 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.772 และด้านคุณภาพงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.795 ส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 1.006

(4) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(5) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ เพศ อายุ แผนก ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความคิด ทักษะคติ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานลักษณะการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถที่ไม่เท่าเทียมกันจึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23 – 35 ปี และ 36 – 48 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป และ 16,101 - 22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151 - 16,100 บาท

2. แรงจูงใจในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากได้รับการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ต่อปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.264 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.422 โดยแบ่งย่อยเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ (1) ปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.313 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.502 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (2) ปัจจัยค่าจ้าง มีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.215 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.421 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1979 อ้างถึงใน บุญชัย มูลธำ, 2563) ได้นำเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักของเจ้าของกิจการพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพึงพอใจนี้สามารถสรุปได้ว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ถือเป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถแบ่งได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ (2) ปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่จะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานมากขึ้น หรือเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร สามารถแบ่งได้ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.130 และส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 0.688 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากลำดับจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงาน เวลาในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และคุณภาพของงาน ซึ่งหากพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมเกียรติ แก้วหอม (2555 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญ

ฤทธิ์, 2558) ซึ่งแจ้งไว้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ถูกกำหนดโดย 3 ส่วน คือ (1) ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ Demographic Characteristic ลักษณะเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ Competence Characteristic ลักษณะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความถนัดส่วนบุคคล ซึ่งลักษณะเหล่านี้เกิดมาจากการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ Psychological Characteristic ลักษณะเกี่ยวกับจิตวิทยา ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ รวมถึงบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้วย (2) ความพยายามในการทำงาน เกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจใฝ่รู้ ความตั้งใจ (3) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน วิธีการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร ความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งมีผลต่อกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ มาลินี นกศิริ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 35 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร (เครื่องเทศและอาหารพร้อมปรุง) ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากการศึกษาที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องงานที่สร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานอย่างเพียงพอ อาจส่งผลให้ขาดการพัฒนาในการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงควรส่งเสริมการฝึกอบรมให้พนักงานมีทักษะ

การทำงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อจะผลงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

2. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน จากการศึกษาในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ เป็นต้น จึงควรพิจารณาการเพิ่มสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องจำนวนบุคลากรเมื่อเทียบกับปริมาณงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรพิจารณาการเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และจัดสรรเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน จัดสรรระยะเวลาในการทำงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความอ่อนล้าจากการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงาน เช่น การระบายอากาศ แสง เสียง เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในครั้งต่อไป

(1) ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมุมมองทัศนคติของผู้บริหารด้วยเพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลทั้งสองด้าน จะได้มีข้อมูลประกอบการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ อย่างครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้ยังพิจารณาได้ว่าในฐานะผู้บริหารจะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ในบริษัทได้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษามาใช้ประกอบกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น เพื่อที่บริษัทหรือองค์กรสามารถนำผลการวิจัย ที่ได้ มาใช้บริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญติมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. ค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2563. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ

บุญชัย มูลธำ. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. ค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2563.

จาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>

ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2540).หลักและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย.

(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2563. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

มาลี นกสิริ. (2559).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2563. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. (พิมพ์ครั้งที่ 20).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมยศ แยมเผื่อน. (2551).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). ค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2563.

การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อารยา องค์เอี่ยม และคณะ. (2561).การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย. ค้นเมื่อ 30 สิงหาคม

2563. ภาควิชาวิสัญญี - วิทยา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล