

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน
COMPENSATION FACTORS AFFECTING TO PERFORMANCE
OF THE EMPLOYEE IN BANG CHAN INDUSTRIAL ESTATE GROUP

ศุภกานต์ ศรีพิพิตร

โครงการ IT-Smart คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Supakan Sripipit

6414193117@rumail.ru.ac.th

M.B.A. for IT-Smart Program, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน การวิจัยนี้เป็น วิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วย One-Way Analysis of Variance (ANOVA): F-Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน แตกต่างกันไป 2) ปัจจัยค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน แตกต่างกันไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ความรู้ที่ได้จาก

การศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มนิคมอุตสาหกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

คำสำคัญ : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study demographic factors that affecting to performance of employees in Bang Chan Industrial Estate Group, 2) to study compensation factors that affecting to performances of employee in Bang Chan Industrial Estate Group. This research is a quantitative research using a questionnaire as a tool to collect data from 400 employees of the Bang Chan Industrial Estate Group. Statistics used in descriptive data analysis include percentage, frequency, mean, and standard deviation and inferential statistical analysis with One-Way Analysis of Variance (ANOVA): F-Test and Multiple Regression Analysis (MRA).

The results of the research found that 1) demographic factors job position, marital status, and education level affecting to performance of employees in Bang Chan Industrial Estate Group and 2) Compensation factors in the terms of monetary compensation and compensation that is not in the form of money affecting to performance of employees in Bang Chan Industrial Estate Group, with statistical significance at the 0.05 level. The knowledge gained from the study can be used as a guideline for management and responding to the needs of workers in the industrial estate group. In order to create motivation to continue to perform the work with maximum efficiency.

Keywords: Monetary Compensation, On-Monetary Compensation, Operational Efficiency

บทนำ

นิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 โดยเริ่มที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรมกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยนิคมอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุดคือ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยพื้นที่กรุงเทพมหานครมีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่ 4 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางชัน นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (โครงการ 2) โดย

นิคมอุตสาหกรรมจะเป็นการพัฒนาพื้นที่ เพื่อรองรับการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม โดยจะมีพื้นที่ที่รัฐจัดไว้สำหรับให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเข้าไปลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรม

การจัดสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่ทำงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรม ที่มีสวัสดิการที่ดี ย่อมมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นตามไปด้วย ในทางกลับกัน พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ไม่มีสวัสดิการที่ดี ย่อมมีขวัญและกำลังใจในการทำงานน้อยลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงตามไปด้วย ดังนั้นการให้สวัสดิการและการบริหารเงินเดือนจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงดูดพนักงานให้ทุ่มเทการทำงานได้เป็นอย่างดี การให้ผลประโยชน์เป็นสิ่งที่จะต้องคิดและพิจารณาบุคลากรได้รับเป็นสำคัญ การจ่ายค่าตอบแทน วิธีที่ดีที่สุดในการจัดการ การจ่ายเงินคือเพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น เขตพื้นที่มีนบุรีและเขตคันนายาว เพื่อต่อการเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ นอกเหนือจากกฎระเบียบของรัฐบาล ที่ทำให้พนักงานพึงพอใจกับผลประโยชน์และค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานและพัฒนาระบบค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการของพนักงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

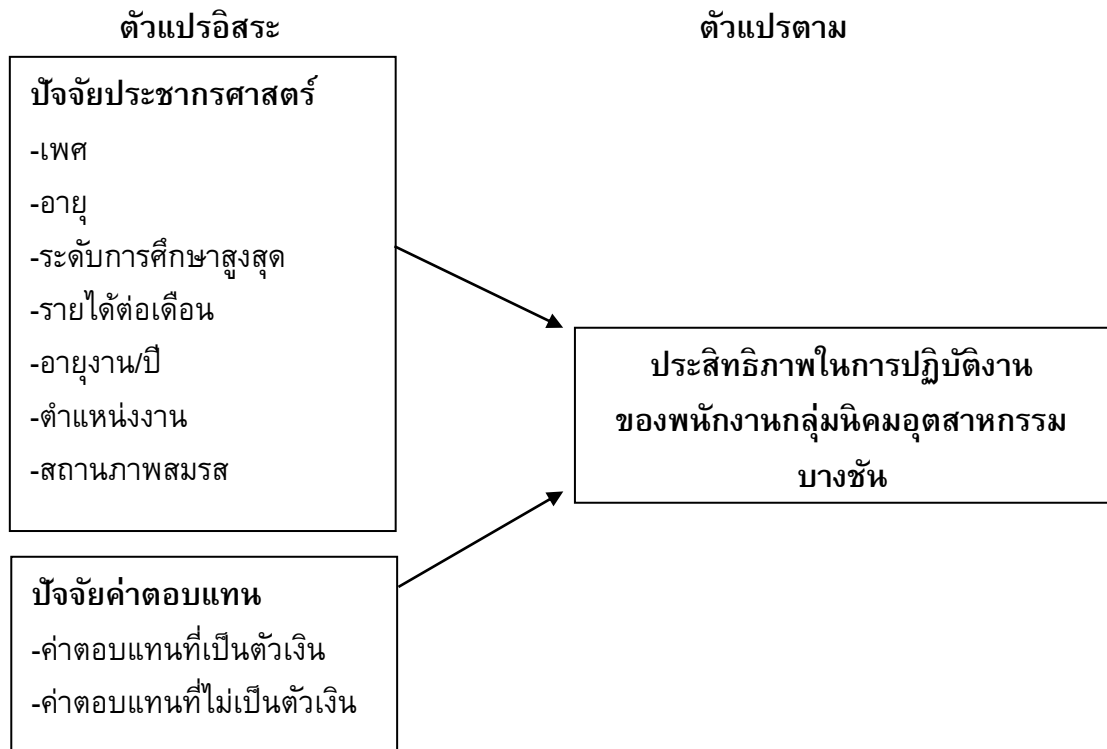
1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยจะออกแบ่งเป็น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน อีกทั้งยังทำการศึกษา ปัจจัยประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้ายมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน และข้อมูลการศึกษาที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ในช่วง เดือนกันยายน 2566 – ธันวาคม ปี พ.ศ. 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง คุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด / ทฤษฎี ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ปัจจัยค่าตอบแทน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ ของประชากร โดยใช้ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นต้น เพื่อใช้ในการแบ่งส่วนกลุ่มตลาด ทำให้ง่ายต่อการวัดผลและสามารถช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมายได้ ประชากรที่มีลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นข้อมูลสถิติที่สำคัญในการวิเคราะห์และวางแผนในด้านการตลาด ตัวแปรทางด้านประชากรที่สำคัญ ประกอบด้วย 1.) เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติการรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกซื้อสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน สาเหตุเกิดจากการปลูกฝัง และการเลี้ยง

ดูของครอบครัวตั้งแต่วัยเด็กเนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีความคิด การตัดสินใจและทัศนคติที่ต่างกันในการตัดสินใจซื้อสินค้า เพศสามารถแบ่งแยกความต้องการของผู้บริโภคได้ โดยดูจากเพศของผู้บริโภคเป็นหลักในการตอบสนองความต้องการซึ่งเป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญ เพราะเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในด้านทัศนคติและพฤติกรรมการเลือกสินค้าที่นำมาตอบสนองความต้องการนักการตลาดต้องวางแผน และศึกษาส่วนผสมทางการตลาดให้มุ่งตอบสนองเพศชายและหญิงแตกต่างกัน โดยจำแนกตามความจำเป็นความต้องการและรสนิยมที่แปรตามเพศ เช่น เสื้อผ้า เครื่องประดับ เครื่องสำอางของใช้ส่วนตัวและอื่น ๆ

2.) อายุ หมายถึง อายุมีความสัมพันธ์ต่อการซื้อสินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากด้านอายุเพื่อเป็นตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในการแบ่งส่วนตลาดโดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น ๆ คนต่างวัยชอบสิ่งที่แตกต่างกัน เมื่อเราโตขึ้น ความชอบและความชอบของเราจะเปลี่ยนไป มีสิ่งต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นสำหรับแต่ละกลุ่มอายุที่พวกเขาจะสามารถตอบสนองความชอบของแต่ละกลุ่มอายุได้ 3.) ระดับการศึกษา เป็นตัววัดระดับความคิด ทัศนคติของผู้บริโภคและสามารถบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องไปถึงสิ่งที่ บุคคล ๆ นั้นสนใจผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าส่วนใหญ่จะมีการดำรงชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่างระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบเรื่องการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้กว้างขวางและมีความเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนรอบคอบเรื่องข้อมูลต่าง ๆ ในการตัดสินใจซื้อสินค้าจะเชื่ออะไรก่อนข้างยากถ้าไม่มีข้อมูลเพียงพอ 4.) อาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากอาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและ ความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะซื้อสินค้าเสริมสร้างบุคลิกภาพ หรือนักธุรกิจซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตนเอง เป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาสินค้าของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มเหล่าอาชีพประเภทใด เพื่อจัดสินค้าให้สอดคล้องความต้องการของแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม ซึ่งอาชีพของแต่ละบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจซื้อ และมีความต้องการซื้อของออนไลน์ที่แตกต่างกันออกไป 5.) รายได้ เป็นตัวชี้ความสามารถในการจ่ายสินค้า เช่น คนที่มีรายได้ต่ำก็จะเลือกบริโภค สินค้าที่มีราคาถูกกว่าคนที่มีรายได้สูง เป็นต้น รายได้เป็นปัจจัย ที่สำคัญเนื่องจากระดับรายได้ จะเป็นการแสดงออกถึงระดับสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของบุคคลจะส่งผลกระทบต่อตราสินค้าที่ ตัดสินใจซื้อ สถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล รายได้จะมีผลต่ออำนาจ ของการซื้อคนที่มียาได้ต่ำ จะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และสนใจด้านราคาเป็นหลักส่วนคนที่มียาได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ และราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก การศึกษาอาชีพ และรายได้มีแนวโน้มสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มนุษย์ทำงานทุกคนต้องการได้รับ ดังนั้นค่าตอบแทนถือเป็นกลไกสำคัญอันดับหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงาน ดึงดูด หรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทในการทำงาน โดย มอนดี้ และโน (Mondy, R.W; & Noe, R.W. 2005:284-285 อ้างถึงใน ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์, 2557, น. 22-23) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ว่า ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) เช่น เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ บริการและประโยชน์ต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น 2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non - Financial Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจจากบริษัทหรือจากการทำงานกับองค์กร เช่น ตัวงาน (The Job) และสภาพแวดล้อมในงาน (The Job Environment) เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถกล่าวได้อีกว่า ค่าตอบแทนนี้เองที่เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อ องค์กรในระยะยาว ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งเพื่อช่วยให้องค์กรได้รับการทำงานอย่างเต็มที่จากพนักงาน เพื่อช่วยในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร และยังเป็น การลดต้นทุนให้กับองค์กร เนื่องจากสามารถลดอัตราการลาออกจากองค์กรได้

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation)

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นค่าตอบแทนที่พนักงานสามารถจับต้องได้มากที่สุด ซึ่งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินนี้ เป็นค่าตอบแทนที่ใช้ในการดึงดูดและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้อย่างชัดเจน แต่อาจจะไม่ใช่รูปแบบของค่าตอบแทนที่สามารถสร้างแรงกระตุ้นและความจงรักภักดีให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non - Financial Compensation)

โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงค่าตอบแทน คนส่วนใหญ่มักนึกถึงเงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่องค์กรต้องการพนักงานที่มีคุณภาพ องค์กรก็มักจะเสนอค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในจำนวนมากให้แก่บุคคลนั้น ซึ่งทำให้อัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากเป็นในปัจจุบัน แต่สิ่งที่องค์กรต่างๆ มักจะละเลยก็คือ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นค่าตอบแทนที่มีความสำคัญไม่แพ้กับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเลย เพราะเป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ ซึ่งค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินนี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน จน

เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร และยากที่จะทำให้พนักงานลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ JYOTHI.J (2016) ที่แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึงการทำงานที่ได้อย่างรวดเร็วและใช้ทรัพยากรของเราอย่างชาญฉลาด ซึ่งรวมถึงเงิน ผู้คน เครื่องมือ และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาดหมายถึง การใช้เงิน ผู้คน วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ซึ่งจะช่วยประหยัดเงินและไม่สิ้นเปลืองหรือสูญเสียมาก 2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น ทำสิ่งที่ถูกต้องและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และความคาดหวังทั้งหมด ทำบางสิ่งได้เร็วกว่าและในวิธีที่ง่ายกว่า 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Process) เช่น การทำผลงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นการช่วยสังคม สร้างรายได้ ทำงานเสร็จตรงเวลา ทำให้คนทำงานมีความสุข และทำให้ลูกค้ามีความสุข

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุตพิ พัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2) ปริมาณงาน (Quantity) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ถูกต้องต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่องค์กรกำหนด ปริมาณงานที่สมควรเหมาะสมและเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร สิ่งสำคัญคือต้องบริหารจัดการเวลาให้ ดีเพื่อให้แน่ใจว่างานเสร็จตรงเวลา 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้องและเหมาะสม ในขณะที่เดียวกันต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความสะดวกสบาย และเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมด จะต้องเลือกใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสมกับงาน และต้องลงทุนน้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลกำไรสูงที่สุด โดยใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

Maslow (1970) ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ทฤษฎีแรงจูงใจ เกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ระดับ ซึ่ง Maslow มองว่ามนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคลซึ่งจะต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการพื้นฐาน ก่อนที่จะขึ้นไปยังความต้องการในระดับอื่นที่สูงขึ้นไป โดยทั้ง 5 ระดับมีดังต่อไปนี้ ระดับที่ 1.ความต้องการทางตันกายภาพ (Physiological needs) คือ ความต้องการพื้นฐานมนุษย์ไปด้านร่างกายที่มีความจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น ระดับที่ 2.ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ การที่มนุษย์ต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ หากสามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์จะเพิ่มความต้องการที่สูงขึ้นไป เช่น การต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ระดับที่ 3.ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) ความต้องการในระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์หรือบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองในความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัยแล้ว จากนั้นจะรู้สึก ต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น รวมถึงต้องการครอบครองและเป็นเจ้าของตามมา โดยความต้องการในระดับนี้จะต้องเริ่มจากการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การยอมรับเกิดจากการชื่นชมจากผู้อื่น หรือการเป็นเจ้าของเกิดจากการได้รับความไว้วางใจเชื่อใจจากบุคคลอื่น เป็นต้น ระดับที่ 4.ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็น บุคคลที่น่ายกย่องจากทั้งตัวเอง และได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น มองตัวเองมีคุณค่า สูงและเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง จึงเกิดเป็นความต้องการที่จะ ได้รับความนับถือให้เกียรติ และ ยกย่องจากสังคมที่อยู่ ยกตัวอย่างเช่น ให้ผู้อื่นเห็นตนเป็นผู้มีความสามารถ เป็นผู้ทรงคุณค่า มี เกียรติ ต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น ระดับที่ 5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่เกิดขึ้นเพราะต้องการจะรู้จักตนเองอย่างแท้จริง เพื่อนำข้อบกพร่องที่มีไปพัฒนาชีวิตของตนเองให้เกิดความสมบูรณ์แบบ เพื่อจะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (1943) ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ขั้นเป็นลำดับ ดังนี้ 1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เรียกว่ากาย ๆ ก็คือ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย นั่นเอง 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของอาบราฮัม เมื่อความต้องการของระดับพื้นฐานเช่นการรับประทานอาหารและการนอนหลับได้รับการพึงพอใจแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นความต้องการถัดไปที่จะขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายและทางจิตใจ เช่น ความปลอดภัยด้านส่วนตัว เช่น การปกป้องตัวเองจากอันตรายภายนอก การมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย และความปลอดภัยด้านอากรักษา เช่น การมีงานทำที่มั่นคง และความมั่นคงทางการเงิน จะเป็นต้น 3) ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามี ภรรยา ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม 4) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวกับการได้รับความรู้สึกเป็นที่ยอมรับและได้รับการเคารพ จากคนอื่น ๆ โดยทั่วไป เช่น การรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานหรือการประสบความสำเร็จในชีวิต , การได้รับเครื่องแต่งกายหรือทรัพย์สินสมบัติที่เป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จหรือการได้รับการยอมรับและการเคารพจากคนอื่นและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ความต้องการในระดับนี้มีความสำคัญในการก้าวสู่ความสมบูรณ์และการเจริญรุ่งเรืองของบุคคล 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการของบุคคลในการเติบโตและพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อให้เป็น เวิร์ชชั่นที่ดีที่สุดของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระดับสุดท้ายของโครงสร้างการพยายามของมนุษย์ตามทฤษฎีของแอปเปิล

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีพื้นที่วิจัย คือ นิคมอุตสาหกรรมบางชัน ประชากร คือ พนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน นิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 349,580 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน นิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน ซึ่งใช้วิธีคัดเลือกแบบวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน โดยอาศัยสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการจัดทำและแจกแบบสอบถาม ทางออนไลน์ (Google Form) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดระหว่างเดือนกันยายน 2566 – ธันวาคม ปี พ.ศ. 2566 และนำข้อมูลที่ได้นำเข้าสู่ขั้นตอนกระบวนการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple

Regression Analysis: MRA) ในการทดสอบปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ตำแหน่งงานพนักงาน จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 และสถานภาพโสด จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50

ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าตอบแทนด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน ของพนักงานในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น แตกต่างกัน และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผล เรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. **ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์** พบว่า ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ งาน และ Mohammad and Anowar (2012) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วน : กรณีของ KFC UK Ltd., ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ไม่ใช่ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วน ระดับการศึกษา เพศ อายุ และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ควรสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยยูพารกณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

จากความสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องของการศึกษาข้างต้นทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะค่าตอบแทนด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความเสมอภาคภายในที่งานมีความยากง่ายแตกต่างกัน ประกอบกับการแข่งขันกับองค์กรภายนอกอื่น ๆ ได้ จึงทำให้ค่าตอบแทนของบริษัท อยู่ในระดับเหมาะสมและเป็นที่พึงพอใจในค่าตอบแทนทางตรงในระดับมาก โดยแบ่งเป็นด้านเงินเดือน ด้านเงินค่านายหน้าจากการขาย(คอมมิชชั่น) ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ด้านเงินโบนัสประจำปี

2. **ปัจจัยค่าตอบแทน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน** กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีดังนี้ 1.) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัลย์ โพธิ์ไพจิตร. (2565). ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัทเอกชนรูปแบบใดส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์อย่างมี

นัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี
รันต์ ศรีคุ้ม และธวัชชัย ทุมทอง . (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและ
ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหา วิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏภูเก็ต ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ความสัมพันธ์
ระหว่างค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน 2.) ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น แตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมลัคน์
ศรีสุวรรณณณ์ . (2561). ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
คณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่
ด้านวันลาหยุดประจำปี ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านสวัสดิการรักษายาพยาบาลฟรี
ตามลำดับ ส่วนความท้าทายที่ต้องเผชิญที่สำคัญ ได้แก่ พนักงานขาดการได้รับความชื่นชมเมื่อ
ได้ปฏิบัติงานมาก การไม่ได้รับข่าวสาร และการไม่ได้รับการฝึกอบรมของพนักงาน ตามลำดับ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง
ขัดแย้งกับงานวิจัย Nawab, S. (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของค่าตอบแทนพนักงานต่อ
ความมุ่งมั่นขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาภาคการศึกษาของประเทศ
ปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลในการทำงานของพนักงานในประเทศปากีสถาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการ
ปฏิบัติงาน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

จากความสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องของการศึกษาข้างต้นทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ บริษัท
ควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาอาชีพให้พนักงานอย่างชัดเจน โดยฝ่ายบริหารงาน ประชาสัมพันธ์ให้
พนักงานทราบตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครงาน สัมภาษณ์งาน การปฐมนิเทศก์พนักงานใหม่ การ
ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน หรือ
จัดโครงการ รับสมัครพนักงานที่มีคุณสมบัติ เหมาะสม เพื่อเข้าหลักสูตรพัฒนาสายอาชีพเพื่อ
เป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีเป้าหมายปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้เข้าโครงการ
และก้าวหน้าในตำแหน่งต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่า ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน บริษัทควรปรับปรุงโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน เนื่องจากค่าครองชีพสูง รายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ หรืออาจปรับเปลี่ยนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่นเพิ่มสวัสดิการ ค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เป็นต้น 2) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชันบริษัทควรปรับนโยบายด้านความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากเวลามีความสำคัญมาก เพราะบริษัทต้องผลิตสินค้าที่มีความละเอียด รอบคอบ ชิ้นงานมีคุณภาพ ใช้น้ำกับสุขภาพของคน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคน 3.) บริษัทควรมีกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมสร้างทีมงานในระหว่างพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานแสดงให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือแบ่งความรับผิดชอบ ตามหน้าที่ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีอิสระในงานที่ชอบ การพัฒนาระบบ กระบวนการในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับธุรกิจในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการสื่อสารทางเดียวที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยที่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัย เกิดเกิดความไม่สมบูรณ์และมีข้อผิดพลาดในการนำไปใช้งานในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรได้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะนำไปใช้จริง การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรเลือกวิธีที่แตกต่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีการเจาะลึกในรายละเอียดที่มากยิ่งขึ้น 2) การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน หรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางชัน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกิจการภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

อ้างอิง

ณัฐวณิช โปธิไพจิตร . (2565). ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัทเอกชนรูปแบบใดส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลเรชั่นวาย . สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชนภรณ์ พรรณราย . (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา . (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

มณีรัตน์ ศรีคุ้ม และรัชชัย ทูมทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต . วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต . 15, 1 : 157-174.

ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สมลัดน์ ศรีสุวรรณณ์ . (2561). ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคนบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (รายงานการวิจัย). สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

Mohammad, K. H. and Hossain Anwar. (2012). Factors Affecting Employees Motivation in the Fast Food Industry: The Case of KFC UK Ltd., Research Journal of Economic, Business and ICT.

Nawab, S. (2021). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. International Journal of Business and Social Science. 2(8), 25-32.