

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน*

WORK EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE

BANG PA-IN INDUSTRIAL ESTATE

ศักดิ์ดา เกิดการ

Sakda Kadkran

วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

Northern College, Thailand

Corresponding Author's Email: sakdathum@gmail.com

วันที่รับบทความ : 27 สิงหาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 3 ตุลาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 5 ตุลาคม 2568

Received 27 August 2025; Revised 3 October 2025; Accepted 5 October 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.85 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.925 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 ราย พิจารณาจากตารางของ Krejcie & Morgan วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (69.58%) อายุ 20–30 ปี (49.74%) โสด (59.26%) จบมัธยมศึกษาตอนต้น (49.21%) มีประสบการณ์ทำงาน 1–5

* ศักดิ์ดา เกิดการ. (2568). ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(6), 1026-1037.

Sakda Kadkran. (2025). Work Effectiveness Of Employee Performance Bang Pa-In Industrial Estate.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(6), 1026-1037.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ปี (50.53%) และรายได้ 10,000–15,000 บาท/เดือน (46.30%) 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D. = .751) โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.72$, S.D.=.790), รองลงมาคือด้านเวลา ($\bar{X}=3.71$, S.D.= .738) และต่ำสุดคือด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=3.65$, S.D.= .751)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงาน, นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน

Abstract

This research aims to 1) examine the job performance of employees at Bang Pa-in Industrial Estate and 2) compare their performance based on personal factors. A multiple-choice questionnaire was used, covering personal factors and job performance. Content validity, reviewed by three experts, yielded an IOC of 0.85. Reliability tested via Cronbach's Alpha showed a coefficient of 0.925. The sample size of 372 was based on the Krejcie and Morgan table. Data analysis included descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics. One-Way ANOVA identified group differences, followed by Fisher's LSD for pairwise comparisons.

Results showed most respondents were female (69.58%), aged 20–30 (49.74%), and single (59.26%). Nearly half had lower secondary education (49.21%), with 1–5 years of work experience (44.71%) and monthly incomes between 10,000–15,000 baht (50.53%). Job performance was rated high overall, with a mean of 3.69 (S.D. = 0.751). Work quantity scored highest (3.72), followed by time management (3.71) and cost efficiency (3.65). The study indicates that personal factors like gender, age, education, experience, and income significantly influence job performance. These findings can assist industrial estate management in creating effective policies to improve employee productivity.

Keywords: Work Efficiency, Employee, Bang Pa-in Industrial Estate

บทนำ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนับเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในทุกมิติ กล่าวคือ หากองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ส่งผลต่อการสร้างผลกำไร ตลอดจนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงองค์กรที่กำหนดไว้ (Delaney, 1996) การสร้างผลงานที่มีคุณภาพจึงมิได้เป็นเพียงการตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าเท่านั้น หากแต่ยังสะท้อนถึงศักยภาพขององค์กรในการดำรงความมั่นคงและการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จากหลายมิติ อาทิ คุณภาพของงานที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ปริมาณงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การใช้เวลาในการดำเนินงานที่มีความเหมาะสมภายใต้หลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด ตลอดจนการบริหารจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับต่ำที่สุด องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ดังกล่าวย่อมมีแนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ ความสำเร็จขององค์กรยังขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก “บุคลากร” เป็นปัจจัยหลักที่มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน หากบุคลากรมีศักยภาพสูงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงองค์กรอย่างเต็มที่ (Pfeffer, 1998) ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยคาดว่าจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับองค์กรอื่น ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

1. อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Industry)

กระบวนการแปรรูปวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนให้เป็นสินค้าโดยใช้แรงงาน เครื่องจักรหรือเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตสินค้าที่จับต้องได้และสามารถนำออกจำหน่ายหรือใช้ประโยชน์ได้ในภาคธุรกิจหรือภาคครัวเรือน “อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปวัตถุดิบให้กลายเป็นสินค้าสำเร็จรูปหรือกึ่งสำเร็จรูป โดยใช้แรงงาน เครื่องมือ เครื่องจักร และกระบวนการผลิตต่าง ๆ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

กระบวนการผลิตสินค้าเพื่อการใช้หรือจำหน่าย โดยการแปรสภาพวัตถุดิบหรือวัสดุต่าง ๆ จากทรัพยากรที่มีอยู่ ผ่านกระบวนการซึ่งใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ แรงงาน และเทคโนโลยี อุตสาหกรรมการผลิตมีบทบาทสำคัญคือการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ไม่เพียงแต่ในด้านการสร้างรายได้ และการจ้างงาน แต่ยังมีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2566)

อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Industry) หมายถึง กระบวนการแปรรูปวัตถุดิบหรือวัสดุต่าง ๆ ให้เป็นสินค้าสำเร็จรูปหรือกึ่งสำเร็จรูปที่สามารถนำไปใช้หรือจัดจำหน่ายได้ โดยอาศัยแรงงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าแก่ทรัพยากรและตอบสนองความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมการผลิตมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในด้านการสร้างรายได้ การ

จ้างงาน และการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานนอกจากนี้ ยังมีส่วนส่งเสริมการวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนยกระดับเทคโนโลยีในภาคธุรกิจ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Hofstede (1980) กล่าวว่า แบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลทำให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์การอื่น

ประชัน หันชัยเนาว์ (2561) กล่าวว่า สภาพทั่วไปภายในองค์การใช้เป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา อาจประกอบด้วยค่านิยม ข้อสมมติฐานพื้นฐาน ความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ศีลธรรม ประเพณี ที่มีความเชื่อ ความศรัทธาร่วมกันของสมาชิกในองค์การ มีการสื่อสารทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัว

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิด และแบบแผนการปฏิบัติที่สมาชิกในองค์การยอมรับร่วมกัน ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ความผูกพัน ตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์การ

3. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2560) กล่าวว่า สมรรถนะคือ ขีดความสามารถ ศักยภาพ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยสามารถอธิบายผ่าน “ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)” ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill) ที่สามารถสังเกตและพัฒนาได้โดยตรง 2) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Attributes) เช่น บุคลิกภาพ เจตคติ และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงาน

มหาพรหมวัน (2561) กล่าวว่า สมรรถนะคือ กลุ่มของ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคุณลักษณะเหล่านี้ครอบคลุมทั้ง บุคลิกภาพ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการทำงาน และสามารถแยกแยะบุคคลที่มีผลงานยอดเยี่ยมออกจากผู้อื่นได้

Tobin (2008)

กล่าวว่า สมรรถนะคือ ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี (Ability to do something well) ซึ่งสามารถกำหนดและระบุได้ตามบทบาทงาน (Job Role) และเมื่อบุคคลตรงกับสมรรถนะที่กำหนด จะสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

สมรรถนะ (Competency) คือ การผสมผสานระหว่าง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 372 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกำหนดรหัสและจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร พนักงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จำนวนทั้งหมด 11,478 ราย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง พนักงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ (Krejcie & Morgan) กำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 11,478 ราย ผลการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง 372 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอินจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 20 ข้อ เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 372 ราย และนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกำหนดรหัส และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ คือค่าดัชนีความสอดคล้องแบบทดสอบกับจุดประสงค์ใช้การวิเคราะห์ ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α -Coefficient)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การหาค่าที (t-test) การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และ การหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.58 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 188 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.74 มีสถานะภาพโสด จำนวน 224 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.26 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 186 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.21 ประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 191 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.53 มีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท/เดือน จำนวน 175 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.30

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.68	0.711	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.72	0.790	มาก
3. ด้านเวลา	3.71	0.738	มาก

4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.65	0.765	มาก
รวม	3.69	0.751	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D = 0.751) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.72, S.D = 0.790) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X}$ = 3.71, S.D = 0.738) และต่ำที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$ = 3.65, S.D = 0.751)

3. การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มี เพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.54	0.741	3.90	0.578	2.859	.005*
2. ด้านปริมาณงาน	3.64	0.832	4.18	0.527	3.864	.000*
3. ด้านเวลา	3.72	0.798	4.14	0.474	3.135	.002*
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.68	0.827	4.04	0.564	2.584	.002*
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.64	0.745	4.06	0.466	3.372	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ดีที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล		One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	M.S	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.802	3	.933	1.519	.210
	ภายในกลุ่ม	417.478	178	.586		
	รวม	420.280	181			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.142	3	.582	1.145	.332
	ภายในกลุ่ม	105.137	178	.508		
	รวม	107.279	181			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.903	3	1.181	2.409	.038*
	ภายในกลุ่ม	86.260	176	.490		
	รวม	92.163	181			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.506	3	.835	1.659	.178
	ภายในกลุ่ม	89.657	178	.504		
	รวม	92.163	181			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.118	3	2.706	5.731	.001*
	ภายในกลุ่ม	84.045	178	.472		
	รวม	92.163	181			

จากการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย ไม่ต่างกัน

จากการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาด้านค่าใช้จ่ายไม่ต่างกัน

จากการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานและด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ไม่ต่างกัน

จากการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ประชากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความพึงพอใจในงานที่ชี้ว่ารายได้มีอิทธิพลต่อคุณภาพและแรงจูงใจในการทำงาน ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานของ อัครเดช ไหมจันทร์ (2561) และนุจริัย แซ่จิว (2561) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้ อายุ และทักษะ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการบริหารเวลา ขณะเดียวกันยังสนับสนุนแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989) ที่มองว่าคุณภาพงานขึ้นอยู่กับมาตรฐานและความพึงพอใจ สรุปได้ว่า รายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทุกมิติของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งควรนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20–30 ปี โสด จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีประสบการณ์ทำงาน 1–5 ปี และรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 10,000–15,000 บาทต่อเดือน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี ด้านที่ทำได้ดีที่สุด คือ ปริมาณงาน รองลงมา คือ การบริหารเวลา ส่วนด้านที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ การควบคุมค่าใช้จ่าย จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้วางแผนปรับปรุงนโยบายหรือการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น เช่น ศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ หรือ เปรียบเทียบระหว่างหลายพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้อ้างอิง เติมนโยบายในระดับกว้างได้มากขึ้น
2. ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มร่วมกับการใช้แบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจมุมมอง ทักษะ และบริบทการทำงานของพนักงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การวิเคราะห์มีความรอบด้านและสามารถพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายได้อย่างลึกซึ้ง

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2567). จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2568 จาก <https://www.diw.go.th/webdiw/>
- นริศ มหาพรหมวัน. (2561). รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ประชัน หันชัยเนาว์. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในการให้บริการของธนาคารพาณิชย์ไทยพื้นที่ภาคเหนือตอนบนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2567). โรงงานอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2568 จาก <https://www.fti.or.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). อุตสาหกรรม. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2568 จาก <https://www.nesdc.go.th/nscr/main/>
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงาน HR บนแนวคิด 70:20:10 Learning Model. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Delaney, J.T., & Huselid, M.A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949–969.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business School Press.
- Tobin, J. (2008). The development of children's rights. In G. Monahan & L. Young (Eds.), *Children and the law in Australia* (p. 26)