

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่
นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา

MOTIVATIONAL AND HYGIENE FACTORS AFFECTING EMPLOYEE
PERFORMANCE IN GATEWAY CITY INDUSTRIAL ESTATE CHACHOENGSAO
PROVINCE

สาริน ทวีธนวิทย์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 25,000 คน จึงได้กำหนดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการคำนวณได้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยการคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน โอกาสนโยบายและการบริหารขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และ สภาพแวดล้อมการทำงาน

คำสำคัญ ประชากรศาสตร์, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research seeks to (1) explore demographic factors subtly affecting employee performance efficiency in the Gateway City Industrial Estate, Chachoengsao Province, and (2) delve into the motivational and hygiene aspects that foster optimal work outcomes. The study, addressing a population of roughly 25,000 employees, identified a sample of 400 respondents through a precise sampling approach. Data was meticulously collected via questionnaires, with analysis encompassing descriptive statistics such as percentage, mean, and standard deviation, and further testing through one-way ANOVA, least significant difference, and multiple regression analysis.

The findings illuminate that (1) employees across varying monthly income brackets experience statistically significant differences in work efficiency at the 0.05 significance level, and (2) motivational and hygiene factors show a consistently high impact on performance, also with statistical significance at the 0.05 level. Influential elements include a sense of achievement, recognition, task ownership, job characteristics, organizational policies and management style, quality of supervision, interpersonal relationships, and work environment.

Keywords Demographic, Motivational, Hygiene Factors, Performance Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันที่เศรษฐกิจโลกมีการแข่งขันที่รุนแรง ประกอบกับเทคโนโลยีที่พัฒนา อย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้านเพื่อแข่งขันกับประเทศอื่นๆ รัฐบาลจึงประกาศนโยบายประเทศไทย 4.0 ปี พ.ศ.2562 ซึ่งเป็นการยกระดับพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ มิติ เช่น ภาคอุตสาหกรรม มีการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ AI เข้ามาช่วยในกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุน โดยกำหนดเป็นแนวทางเพื่อรับมือกับความท้าทายในการแข่งขันทางการค้าและการสร้างมูลค่าให้กับประเทศ

อุตสาหกรรม 4.0 เป็นการผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ากับกระบวนการผลิตสินค้า โดยมีความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคลของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ในอดีต โรงงานมักผลิตสินค้าแบบเดียวกันในปริมาณมากภายในเวลาอันรวดเร็ว แต่ในยุคของ อุตสาหกรรม 4.0 โรงงานสามารถผลิตสินค้าได้หลากหลายรูปแบบตามความต้องการเฉพาะของผู้บริโภคได้ทันที โดยใช้กระบวนการผลิตที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลครบวงจรแบบ “Smart Factory” หากกล่าวโดยสรุปเพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจ นั่นคือการผสมผสานเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560, “อุตสาหกรรม 4.0 เทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตสู่ภาคอุตสาหกรรม เพิ่มศักยภาพการผลิต ตอบสนอง ผู้บริโภครายบุคคล” ย่อหน้าที่ 2)

อุตสาหกรรมยานยนต์ก็เช่นกัน นโยบายสนับสนุนให้ใช้รถยนต์อีวีของรัฐบาลไทย เปิดทางให้รถยนต์อีวีสัญชาติจีนทะลักเข้ามาขายในประเทศอย่างหนัก และกำลังเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยแบบรุนแรงตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เนื่องจากฐานผลิตในประเทศยังเป็นรถสันดาป เอฟทีเอเออีร์อีวีจีนนำเข้า ราคาถูก แนวโน้มการใช้รถยนต์ไฟฟ้า หรือ อีวี ของไทยในระยะต่อไปจะยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง และจะส่งผลให้ส่วนแบ่งยอดขายรถยนต์ที่เป็นรถยนต์สันดาป ทอยอลลดลงจาก 77.9% ของยอดขายทั้งหมดในปี 2566 เหลือเพียง 57.9% ภายในปี 2573 ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ไทยรุนแรงขึ้น (Thai PBS, 2567, “รถยนต์อีวีบุกไทยสะเทือนฐานผลิตรถยนต์” ย่อหน้าที่ 1)

ในปัจจุบันรัฐบาลสนับสนุนและส่งเสริมเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ AI พร้อมกับส่งเสริมการนำเข้าและการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าให้มีมากขึ้นในประเทศไทย ย่อมส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม ที่จะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์อัตโนมัติ และธุรกิจที่เป็น Supply Chain ของอุตสาหกรรมยานยนต์แบบสันดาป และแบตเตอรี่ตะกั่วกรด ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจะได้รับผลกระทบ ทำให้ยอดขายและการผลิตสินค้าลดลง ดังนั้น การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่ยอดขายสินค้าลดลง วิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยให้องค์กรมีกำไรเพิ่มขึ้นได้ คือการที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องมุ่งไปยังวิธีการที่จะลดต้นทุนให้แก่องค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่พนักงาน ด้วยวิธีการวางแผนพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มี ความรู้ ทักษะ ความสามารถใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการใช้และควบคุมหุ่นยนต์ระบบอัตโนมัติ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดของพนักงานที่กังวลจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์ให้มีความตั้งใจที่ดีขึ้น และพร้อมนำความรู้ ทักษะ ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อที่จะสามารถควบคุมต้นทุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า พร้อมกับรักษฐานลูกค้าและความได้เปรียบทางการแข่งขันไว้ได้

เรื่องฤทธิ์ มหานนตรี (2564) ได้กล่าวว่า “ถ้าหากบุคลากรมีเพียงแค่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็ไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารองค์กร”

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไปโดยทำงานอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้กำหนดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม อ้างอิงโดยใช้ สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของจำนวนประชากร ที่ทราบจำนวนประชากรที่

แน่นอน จำนวนตัวอย่าง ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จะได้ขนาดของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ที่จะนำไปใช้ในการเก็บตัวอย่างสำหรับงานวิจัยทั้งสิ้น 400 คน (สิชล กุลอำภา, 2558)

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์

Kotler & Armstrong (2018) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ การศึกษาประชากรมนุษย์ในด้าน ขนาด ความหนาแน่น สถานที่ อายุ เพศ เชื้อชาติ อาชีพ และ สถิติอื่น ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของประชากรศาสตร์สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในการตลาดและกลยุทธ์ทางการตลาดด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

Herzberg (1959) มีปัจจัยอยู่ 2 ประเภท ที่เป็นแรงจูงใจทำให้บุคคลต้องการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขกับงานที่ทำ มีดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จรวมถึงการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญของการทำงานได้เอง ด้วยความมุ่งมั่น มีความสุขจากการได้รับหน้าที่และงานใหม่ๆ มีอำนาจในการดูแลงานอย่างเต็มที่
4. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน แต่ต้องทำงานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) เป็นผลจากสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จากการที่ผลงานบรรลุผลสำเร็จจึงได้รับการยอมรับและการชื่นชม ส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง

ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

จอร์จันท์ แสวงการ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและไม่รู้สึกไม่สบายใจกับงานของตนเอง ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและท้าทายต่างๆ ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสม
2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ความรู้ความสามารถของหัวหน้า รู้วิธีในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติกับทุกคนอย่างยุติธรรม
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การประสานงานพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
6. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือน หรือ ค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
7. ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกปลอดภัยของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์กรที่ทำงานอยู่
8. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องจักร และ เครื่องอำนวยความสะดวก เป็นต้น
9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1953) แนวคิดขององค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพงาน (Quality) คุณภาพของงานต้องสูง มีประโยชน์และคุ้มค่าทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ และสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าและผู้รับบริการต่อองค์กร
2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานเป็นไปตามความเป้าหมายและคาดหวังของ องค์กรเหมาะสมตามแผนงานตามการวางแผน

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสมกับงานและ การดำเนินงาน กล่าวคือ ลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนมาก หรือการใช้ทรัพยากร ทุน บุคลากร วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดการเกิดของเสียในการผลิตให้น้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป โดยทำงานอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้กำหนดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม อ้างอิงโดยใช้ สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของจำนวนประชากร ที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จากการคำนวณจะได้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นจำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจง ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าเงิน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในแต่ละด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย การแบ่งช่วงชั้น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน โดยใช้ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ในกรณีที่พบความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

ส่วนที่ 2 จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน และ โอกาสก้าวหน้า พบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$) ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) และโอกาสนก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$)

ส่วนที่ 3 จากการศึกษาปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าปัจจัยค้ำจุน

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$) เงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$) ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$) และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.78$)

ส่วนที่ 4 จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพผลงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$) ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.88$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,001 - 50,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท สูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,001 - 50,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยจุดใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา (Y) คือ ความสำเร็จในงาน (X_1) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ (X_2) ความรับผิดชอบต่องาน (X_3) ลักษณะของงาน (X_4) และ โอกาสก้าวหน้า (X_5)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยค่าจ้างในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา (Y) คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร (X_1) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา (X_2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา (X_3) และ สภาพแวดล้อมการทำงาน (X_6)

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,001 - 50,001 บาทขึ้นไป อาจจะเพราะว่า พนักงานในกลุ่มนี้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานสูง เนื่องจากแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสในการเพิ่มเงินเดือนและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้มีความกระตือรือร้น ทำงานหนัก และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีเพื่อสร้างความประทับใจให้กับผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด อาจจะเพราะว่า พนักงานที่ทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จในงาน เป็นตัวชี้วัดการทำงานที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่าในการทำงานของพนักงานเอง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด อาจจะเพราะว่า องค์กรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการกำหนดทิศทางนโยบาย วิธีการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารงานอย่างโปร่งใสมีความชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ในโอกาสก้าวหน้า เพื่อนำมาใช้ใน

การพัฒนาในการเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

1. มีการจัดทำโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมองเห็นทิศทางที่จะเติบโตในสายงานได้ดีขึ้น ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองในระยะสั้นและระยะยาวได้

2. มีแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ของพนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร โดยมีการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรือโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำ เพื่อเสริมศักยภาพให้พนักงานสามารถรับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

จากการศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.78$) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ในสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาในการเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

1. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จัดให้มีพื้นที่ทำงานที่สะดวกสบาย แสงสว่างที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี อุณหภูมิที่เหมาะสม และพื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัวหรือสำหรับการพักผ่อน มีมุม working space รวมถึงการจัดอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพและเหมาะสม

2. มีการส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก โดยการส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีมด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันในโครงการนอกเหนือจากงานประจำ หรือการจัดกิจกรรมทีม Team Building เพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน สร้างช่องทางในการสื่อสารโดยการเปิดกว้างให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตของด้านประชากรศาสตร์ในการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือสยามกลการ

2. ควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านวินัยขององค์กร เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). อุตสาหกรรม 4.0 เทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตสู่ภาคอุตสาหกรรม เพิ่มศักยภาพการผลิต ตอบสนองผู้บริโภครายบุคคล. สืบค้นจาก <https://www.industry.go.th/th/km/3370>
- จิรนนท์ แสงวงการ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 4(2), 46-56.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. นนทบุรี : อาร์พรินติ้ง แมสโปรดักส์. Edition, 15.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิชล กุลอำภา. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเดินทางท่องเที่ยวท่องเที่ยวในท์ มาร์เก็ต ของนักท่องเที่ยวชาวไทย กรณีศึกษา ตลาดนัดรถไฟศรีนครินทร์. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2018). *Principles of marketing*. (17th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Plowman, E. & Peterson, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Thai PBS. (2567). รถอีวีจีนบุกไทยสะท้อนฐานผลิตรถยนต์. สืบค้นจาก <https://policywatch.thaipbs.or.th/article/economy> 38