

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

วรรณนิสา ศรีอินทร์^{1*}

ทองฟู ศิริวงศ์²

ธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ³

Received 7 April 2023

Revised 29 June 2023

Accepted 7 September 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังพบอีกว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.403$) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\beta = 0.324$) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($\beta = 0.217$) และด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.201$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 65.4

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อม ประสิทธิภาพ การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อุตสาหกรรมยานยนต์

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: ² tongfu1@yahoo.com, ³ thammajak.k@ru.ac.th

* Corresponding author e-mail: 6414104030@ru.ac.th

WORK ENVIRONMENT FACTORS AFFECTING PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AN AUTO PARTS MANUFACTURING COMPANY IN SARABURI PROVINCE

Wannisa Son-in^{1*}

Tongfu Siriwongse²

Thammasak Kuaites³

Abstract

This research aims to study personal factors and work environment affecting productivity of employees an auto parts manufacturing company in Saraburi Province. The population and sample groups were 172 employees of an auto parts manufacturing company in Saraburi Province. The instrument used for data collection was a questionnaire. Analyze data by frequency percentage, mean, and standard deviation. And hypothesis testing by t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results found that employees with different gender, age, level of education work period and positions had no difference in overall productivity. And found that work environment includes interpersonal relationships ($\beta = 0.403$), advancement opportunities ($\beta = 0.324$), physical environment ($\beta = 0.324$), and compensation ($\beta = 0.201$) affecting productivity of employees an auto parts manufacturing company in Saraburi Province. Statistically significant at the .05 level with predictive power 65.4%

Keywords: Environment, Productivity, Auto Parts Manufacturing, Automotive Industry

¹ Master of Business Administration Program for Excellence, Ramkhamhaeng University

^{2 3} Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

E-mail: ² tongfu1@yahoo.com, ³ thammasak.k@ru.ac.th

* Corresponding author e-mail: 6414104030@ru.ac.th

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันที่เศรษฐกิจโลกมีการแข่งขันที่รุนแรงและมีการเปลี่ยนแปลง เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ประกอบกับเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ภาคธุรกิจต้องมีการพัฒนาศักยภาพในทุกด้านเพื่อในการแข่งขันและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอด (จุฑามาส ศรีชมพู และคณะ, 2563) โดยสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การเร่งให้คนปรับตัวเข้าสู่โลกใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรต่างตระหนักถึง ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับโครงสร้างการบริหารปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือกลุ่มแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเพื่อพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ด้านแนวโน้มทางการแข่งขันทางเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมยานยนต์ในตลาดโลกได้มาถึงจุดเปลี่ยนภายใต้กระแสอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การเตรียมความพร้อมการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมในภาคการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการตอบสนองนโยบายของรัฐที่จัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมยานยนต์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มุ่งเน้น 3 กลยุทธ์ด้านความเป็นเลิศ ได้แก่ ความเป็นเลิศในด้านเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา ความเป็นเลิศในด้านการพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ (สถาบันยานยนต์, 2555) ดังนั้นผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน การบริหารจัดการองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพ ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์นับว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักของไทยที่สร้างความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ประเทศไทยมาอย่างยาวนาน

ปัจจุบันปัจจัยด้านแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยถือเป็นปัจจัยที่กำลังอยู่ในภาวะที่ขาดความสมดุล อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทยมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงเพิ่มมากขึ้น เพื่อยกระดับด้านกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับ เพราะปัจจัยที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือ คน ซึ่งประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติในองค์กร (จิตพิพัทธ์ วรรัตน์นิกุล, 2561) โดย Neff (2017) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในทางกลับกันหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กรทำให้งานเกิดความเสียหาย (DeMarco & Lister, 2013)

บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี เป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แบบครบวงจร มีโรงงานผลิต 2 ที่ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและสระบุรี จึงทำให้มีพนักงานในองค์กรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก เพื่อให้บริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพสูง มีความมั่นใจและวางใจได้ แต่อย่างไรก็ตามจากการที่บริษัทมีพนักงานค่อนข้างมากและมีความแตกต่างด้านบุคคล ต้องมีการจัดการในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมพนักงาน โดยประเด็นปัญหาสำคัญที่กระทบต่อสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน คือ ผู้คนวัน น้ำเสียที่ปล่อยออกจากโรงงาน มลภาวะทางเสียงที่เกิดจากเครื่องจักรในโรงงาน ซึ่งหากปัญหาดังกล่าวได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการผลักดันชีวิตของพนักงานในโรงงานให้ดีขึ้นจะส่งผลให้พนักงานและคนในโรงงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน (Meschke, 2021)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้วางแผนนโยบายในการปรับปรุงการบริหารงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและลดปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์กร

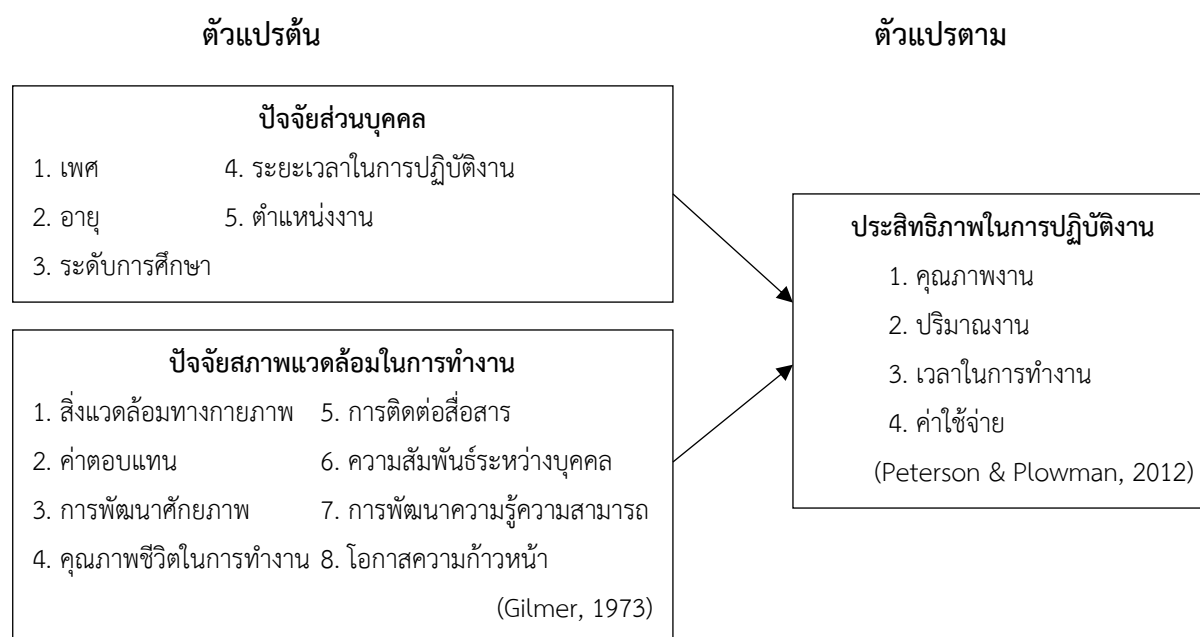
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ได้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563) ปัจจัยและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมนั้นมีผลกระทบต่อพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทั้งทางกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งในช่วงต้นของการศึกษาแนวคิดนี้แบ่งออกเป็นสามมิติ ได้แก่ มิติสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ (โสธยา สุภาพล และคณะ, 2564) ต่อมา Gilmer (1973) ได้ทำการศึกษาและเพิ่มเติมองค์ประกอบอื่น ๆ เข้ามาเพื่ออธิบายสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ค่าตอบแทน การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รวมเอาทุกสิ่งทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกัน โดยเฉพาะในด้านจิตวิทยาสังคมที่มีส่วนช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นนอกเหนือจากสภาพแวดล้อมของสถานที่เท่านั้น โดยบริษัทชั้นนำทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Google Facebook Amazon Apple เป็นต้น ให้ความสำคัญกับการออกแบบและจัดวางสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างมาก เพื่อยกระดับความสุขในการทำงาน มีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Taplin, 2017) นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียังช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรไปพร้อมกัน และยังเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้คนที่มีความสามารถอยากร่วมงานกับองค์กร อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้นไม่ใช่เรื่องของวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและจิตใจของพนักงานอีกด้วย ดังนั้น การที่องค์กรใดมีการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานในเชิงบวกจะส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจอันนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Landy & Conte, 2016)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร การทำความเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต บรรลุเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม (Maley et al., 2021) ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง คุณภาพ และมาตรฐาน (บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์, 2559) โดยองค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Cost) (Peterson & Plowman, 2012) อย่างไรก็ตามมีการศึกษาผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Dall'Ora et al., 2016)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี จำนวน 300 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทแห่งหนึ่งในปี 2566) เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 172 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นระดับในการสุ่มตัวอย่างเป็นส่วน ส่วน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
พนักงานฝ่ายผลิต	141	81
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	96	55
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ	63	36
รวม	300	172

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามหลายตัวเลือก 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($\alpha = 0.896$) ค่าตอบแทน ($\alpha = 0.781$) การพัฒนาศักยภาพ ($\alpha = 0.893$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\alpha = 0.850$) การติดต่อสื่อสาร ($\alpha = 0.883$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\alpha = 0.834$) การพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\alpha = 0.790$) โอกาสความก้าวหน้า ($\alpha = 0.911$) ซึ่งมีลักษณะของคำถามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\alpha = 0.937$) ซึ่งมีลักษณะของคำถามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพบว่ามีความค่าเท่ากับ 0.6 ขึ้นไป (พิศิษฐ์ ตันทวนิช และพนา จินดาศรี, 2561) นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด โดยพบว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมมากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2556)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็นสองสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาเป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ประกอบไปด้วย การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธี stepwise ซึ่งเป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้โมเดลที่ประหยัดที่สุด โดยเป็นการคัดตัวแปรเข้าสู่สมการ (Forward selection) แล้วหากพบว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวนั้นไม่ได้ส่งผลให้ค่า R^2 เพิ่มขึ้นจะทำการขจัดตัวแปรนั้นออกจากสมการ (Backward elimination) จึงทำให้มั่นใจได้ว่าตัวแปรที่ปรากฏในสมการนั้นไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) และได้โมเดลที่มีความประหยัดในการอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สฤกษ์เทพ สุขแก้ว, 2565)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 36 ปี มีระดับการศึกษาที่อนุปริญญา/ปวช.-ปวส. และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 16 ปี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	77	44.8
- หญิง	95	55.2
อายุ		
- น้อยกว่า 25 ปี	19	11.0
- 26 - 36 ปี	83	48.3
- 37 - 47 ปี	50	29.1
ระดับการศึกษา		
- อนุปริญญา/ปวช.-ปวส.	58	33.7
- ปริญญาตรี	56	32.6
- สูงกว่าปริญญาตรี	15	8.7
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	41	23.8
- 6 - 16 ปี	81	47.1
- 17 - 27 ปี	50	29.1
รวม	172	100.00

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.507$) โดยแต่ละด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.519$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างก็มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	$t = -1.626$	.106	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	$F = 0.381$	.767	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	$F = 0.381$	.767	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$F = 0.972$	.381	ปฏิเสธสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	$F = 0.381$	.767	ปฏิเสธสมมติฐาน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (EN1) ด้านค่าตอบแทน (EN2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (EN6) และด้านโอกาสความก้าวหน้า (EN8) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 65.4 อีกร้อยละ 34.6 เป็นอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.742 + 0.193_{(EN1)} - 0.157_{(EN2)} + 0.370_{(EN6)} + 0.307_{(EN8)}$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

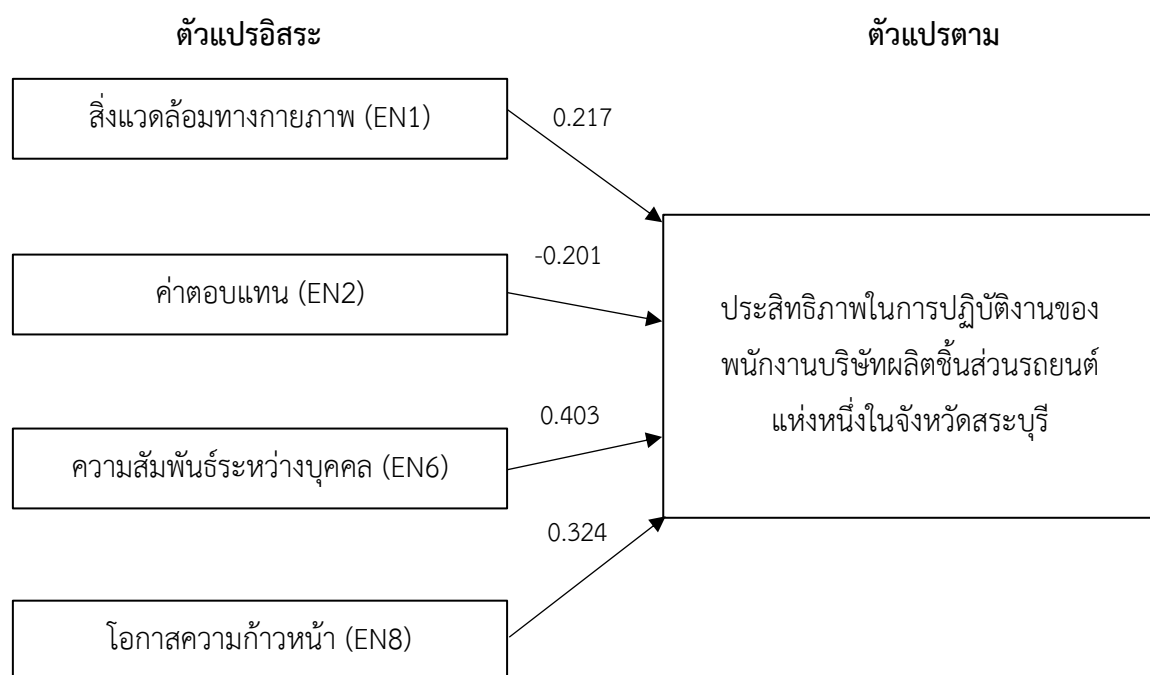
$$Z_y = 0.217Z_{(EN1)} - 0.201Z_{(EN2)} + 0.403Z_{(EN6)} + 0.324Z_{(EN8)}$$

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.742	0.218	-	3.401	0.001
1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (EN1)	0.193	0.078	0.217	2.470	0.015*
2. ค่าตอบแทน (EN2)	-0.157	0.055	-0.201	-2.846	0.005*
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (EN6)	0.370	0.068	0.403	5.416	0.000*
4. โอกาสความก้าวหน้า (EN8)	0.307	0.063	0.324	4.869	0.000*
R ² adjust = 0.654		F = 65.747		Sig = 0.000	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือ น้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จะต้อง

ปฏิบัติตามมาตรฐานของอุตสาหกรรมยานยนต์ทำให้พนักงานทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานต่าง ๆ จะต้องผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยังต้องถูกการประเมินงานอย่างต่อเนื่องทำให้ความแตกต่างทางปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ หากมีการติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่องอาจจะพบข้อแตกต่างจากผลงานวิจัยชิ้นนี้ได้ หรือหากมีการจำกัดลักษณะงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่เฉพาะพนักงานฝ่ายการผลิตอาจทำให้พบความแตกต่างได้มากกว่า การรวมเจ้าหน้าที่สำนักงานและผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการเข้ามามีส่วนร่วม เนื่องจากพนักงานฝ่ายการผลิตนั้นเป็นพนักงานที่สำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทที่ผู้วิจัยคาดว่าประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างกัน โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา ปันหล้า และคณะ (2566) ที่ทำการศึกษาศักยภาพแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการภาค 5 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการภาค 5 ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดี มะนะเวศ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาศักยภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากบริษัทมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งทางกาย ทางจิตใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์กันในกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น โดยงานวิจัยนี้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด เป็นผลมาจากการทำงานในลักษณะของการประสานงานร่วมกันของพนักงานที่หลากหลายตำแหน่งและบทบาทหน้าที่นั้นทำให้เกิดความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยในบริษัทแห่งนี้มีโครงสร้างองค์กรที่เป็นลำดับขั้นที่ไม่ซับซ้อนดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในเชิงบวกจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในแง่ความสัมพันธ์อันดีในสังคม

ต่อมาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าส่งผลกระทบบนอันดับรองลงมา โดยโอกาสความก้าวหน้าในที่ทำงานนั้นไม่ได้จำกัดความเฉพาะในการเลื่อนตำแหน่งเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นในมิติของการได้รับโอกาสเกี่ยวกับการได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในอาชีพ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการที่บริษัทเล็งเห็นถึงคุณค่าของพนักงานนั้นส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในแง่ของจิตใจที่จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานให้มีคุณภาพและปริมาณของงานที่ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังการทำงานภายใต้เวลาและงบประมาณอันจำกัดได้มีประสิทธิภาพนั้นยังช่วยให้พนักงานได้รับโอกาสในการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพมากยิ่งขึ้น

ประเด็นต่อมาคือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพนั้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานทางกาย ซึ่งหากพนักงานรู้ว่าสถานที่ทำงานนั้นมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีอย่างแสง สี เสียงที่เหมาะสม รวมถึงการที่บริษัทให้ความสำคัญกับปัญหาด้านมลภาวะ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยก็ยังส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพทางกายที่ดี ห่างไกลจากการเจ็บไข้ได้ป่วยของพนักงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรมีสุขภาพที่ดีและลดต้นทุนการสูญเสียพนักงานรวมถึงค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้กลับค้นพบว่า ค่าตอบแทนนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในทางลบ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดและทฤษฎีในอดีตที่ยืนยันว่าผลตอบแทนนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพในเชิงบวก อันเป็นเพราะงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลในสถานการณ์ที่บริษัทประสบปัญหาและกำลังเผชิญหน้ากับวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความนิยมของผู้บริโภคที่หันไปใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้ากันมากขึ้น ทำให้บริษัทจะต้องมีการปรับปรุงกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนโดยคงให้ค่าตอบแทนขั้นพื้นฐานให้แก่พนักงาน ลดการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและโบนัสแก่พนักงาน เพื่อให้บริษัทคงสภาพคล่องต่อไปได้ เนื่องจากช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อกิจการเป็นวงกว้างทำให้บริษัทภาคการผลิตหลายบริษัทต้องปิดตัวลงและลดยแพหรือเลิกจ้างพนักงาน จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและผลกระทบที่สำคัญของค่าตอบแทนต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญที่ทางธุรกิจจะต้องนำไปพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขต่อไปในอนาคตหลังรอดพ้นจากสถานการณ์และวิกฤตการณ์ดังกล่าว

โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา สมัครการ และเบญจพร โมกษะเวส (2565) ที่ได้ทำการศึกษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสรยา สุภาพผล และคณะ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพด้านการพัฒนาศักยภาพด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี” ได้ค้นพบองค์ความรู้ที่สำคัญจากผลการวิจัยในสองประเด็น ประเด็นแรกเป็นข้อค้นพบจากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในทุกมิติที่ได้นำมาศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากบริบทพื้นฐานของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานโรงงาน รวมไปถึงการกำหนดสัดส่วนของประชากรที่มุ่งเน้นครอบคลุมทุกตำแหน่ง ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่เฉพาะสายการผลิต ทำให้ผลการวิจัยนี้ไม่ค้นพบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งนำไปสู่การวิจัยในอนาคตที่จะศึกษาผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยส่วนบุคคลจะต้องมีการกำหนดบริบทและกรอบของการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง หรือช่วยให้บริษัททำการติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง หากค้นพบความแตกต่างจะช่วยทำให้บริษัทกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการตอบสนองต่อผลกระทบดังกล่าวได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และประเด็นที่สองเป็นข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่สองที่ค้นพบตัวแบบจำลองผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการที่บริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคมได้ดียิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ค้นพบผลการวิจัยที่ขัดแย้งกับแนวคิดและทฤษฎีสำคัญบางประการ คือ ด้านค่าตอบแทนนั้นส่งผลกระทบในทางลบหรือตรงกันข้ามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากช่วงเวลาในการศึกษานี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่บริษัทประสบปัญหาและกำลังเผชิญหน้ากับวิกฤตการณ์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความนิยมของผู้บริโภค ทำให้บริษัทจะต้องมีการปรับปรุงกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน เพื่อรักษาสภาพคล่องของบริษัทไว้ ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญที่ทางผู้บริหารของบริษัทจะต้องนำไปพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขต่อไปในอนาคตภายหลังรอดพ้นจากสถานการณ์และวิกฤตการณ์ดังกล่าว รวมถึงเป็นประโยชน์ในทางวิชาการสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวได้ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้หากศึกษาเกี่ยวกับบริษัทที่ตกอยู่ภายใต้บริบทเดียวกันกับงานวิจัยนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือผู้จัดการของบริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากผลการวิจัยนี้ค้นพบผลกระทบเชิงบวกของปัจจัยดังกล่าวต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นจำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์กันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้วยการจัดกิจกรรมอย่างเช่น การแข่งขันกีฬา กิจกรรมสานสัมพันธ์ การกินเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น เนื่องจากมีส่วนช่วยสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ในการสร้างมิตรภาพและความสามัคคีอันนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

2. ผู้บริหารหรือผู้จัดการของบริษัทฯ ควรกำหนดแผนและนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เช่น การวางแผนอาชีพ การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาทักษะแรงงานในอนาคต เป็นต้น โดยเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานที่มุ่งหวัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และควรเพิ่มหลักสูตรด้านการฝึกอบรมพัฒนาให้กับพนักงาน ด้วยการจัดให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามวิชาชีพเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำอยู่ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารหรือผู้จัดการของบริษัทฯ ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ทุกแผนกในบริษัท ทั้งแสง สี เสียงในบริษัท เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในสภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงผลกระทบของมลภาวะ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยโดยรอบของบริษัท

เช่น การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศ PM2.5 การติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงและทางหนีไฟ ห้องพยาบาล รวมถึงเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความเอาใจใส่ต่อสุขภาพและความปลอดภัยแก่พนักงาน

4. ผู้บริหารหรือผู้จัดการของบริษัทฯ ควรพิจารณาประเด็นปัญหาในสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าตอบแทนในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากงานวิจัยนี้ค้นพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในระดับปานกลาง รวมถึงส่งผลกระทบเชิงลบหรือในทางตรงกันข้ามต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความด้อยประสิทธิภาพด้านค่าตอบแทนของบริษัทเมื่อเทียบกับมิตีอื่น ๆ ดังนั้นบริษัทฯ ควรมีการวางแผนด้านค่าตอบแทนอย่างรอบคอบ มีการวิเคราะห์ถึงความเหมาะสม และปรับโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น พิจารณาตามคุณค่าของงาน พิจารณาจากลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน และความเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ควรมีการปรับอัตราเงินตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรือเพิ่มเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีคุณลักษณะ Talent เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังควรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน องค์กรควรมีการวางแผนด้านค่าตอบแทนอย่างรอบคอบ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การสื่อสารในองค์กร หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้มีการวางแผนทางและปรับปรุงแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานภายในบริษัท และก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี เท่านั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น จึงควรเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิม เช่น พนักงานในบริษัทหรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ หรือพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

3. การเลือกใช้เทคนิคในการวิจัยอาจจะนำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีการอื่นเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น หรือการใช้วิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการวิจัยเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กอปรลาง อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาตองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร

มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จุฑามาส ศรีชมพู, ชุติวรรณ โชติวงษ์, อีรวัช บุญยโสภณ และปรีดา อัครวิจิตรระการ. (2563). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีชีวภาพ. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 8(1), 42-53.
- ชิตีพัทธ์ วรรัตน์นิธิกุล. (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ในประเทศไทย. *สุทธิปริทัศน์*, 32(104), 183-199.
- ญาณิศา สมักรการ และเบญจพร โมกขะเวส. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(12), 256-268.
- บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 11(2), 29-48.
- ปริญดา ปันหล้า, อัครนิย ฦ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 143-156.
- พิศิษฐ์ ตันทวนิช และพนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 24(2), 3-12.
- ภักดี มะนะเวศ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 33(1), 17-28.
- สถาบันยานยนต์. (2555). สถาบันยานยนต์เผยกลยุทธ์แผนแม่บทฯ ยานยนต์ ในรายการ “สถานีความคิด”. https://www.thaiauto.or.th/2020/th/news/news-detail.asp?news_id=83
- สฤกษ์เทพ สุขแก้ว. (2565). วิเคราะห์เลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ. *วารสารการวัดประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, 3(1), 1-10.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)*. https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue
- โสธยา สุภาพล, สุวรรณี หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์ และเพ็ญพิชชา โพธากุล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 211-225.
- Dall'Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International journal of nursing studies*, 57, 12-27.

- DeMarco, T., & Lister, T. (2013). **Peopleware: productive projects and teams**. Addison-Wesley.
- Gilmer, V. B. (1973). **Applied psychology**. Mc Graw-Hill.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). **Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology**. John Wiley & Sons.
- Maley, J. F., Dabic, M., & Moeller, M. (2021). Employee performance management: charting the field from 1998 to 2018. **International Journal of Manpower**, 42(1), 131-149.
- Meschke, S. (2021). **Employee Loyalty**. Springer International Publishing.
- Neff, W. (2017). **Work and human behavior**. Routledge.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (2012). **Business organization and management**. Literary Licensing, LLC.
- Taplin, J. (2017). **Move fast and break things: How Facebook, Google, and Amazon have cornered culture and what it means for all of us**. Pan Macmillan.
- Yamane, T. (1973) **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). Harper and Row.