



ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ENVIRONMENTAL FACTORS IN WORKPLACE AFFECTING EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS OF OPERATIONAL STAFF IN AUTOMOTIVE PART FACTORIES IN CHONBURI PROVINCE

ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์*

Nattapong Silapruerk

ชลธิศ ดาราวงษ์**

Chonlatis Darawong

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยคือ กลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแปรปรวน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ และรายได้ต่อเดือน และมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2561 e-Mail: iloveyoutoplay@hotmail.co.th

** รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี



บุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อม, ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล, โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the level of the working environment of operational employees in automotive parts factories in Chonburi province to compare customer efficiency and effectiveness of operational employees in automotive parts factories in Chonburi province by demographic factors. Another factor was to examine the influence of working environment on efficiency and effectiveness of operational employees. The sample group consisted of 300 operational workers in automotive parts factories in Chonburi province. A 5-point scale questionnaire was used to collect data. The statistics used in data analysis were frequency, median, analysis of variance, and multiple regression analysis.

The results showed that: 1) the respondents rated the level of working environment in the automotive parts factories at a high level, 2) the operational employees had different job efficiency in terms of their marital status and monthly income, whereas their effectiveness in the workplace was different due to age, marital status, and monthly income, and 3) the environmental factors affecting the efficiency included capability development, quality of life, interpersonal relationships, the development of knowledge and skill to progress, and career opportunities whereas factors affecting effectiveness in the workplace involved physical environment, compensation, quality of life, interpersonal relationships, the development of knowledge and skill, and career opportunities.

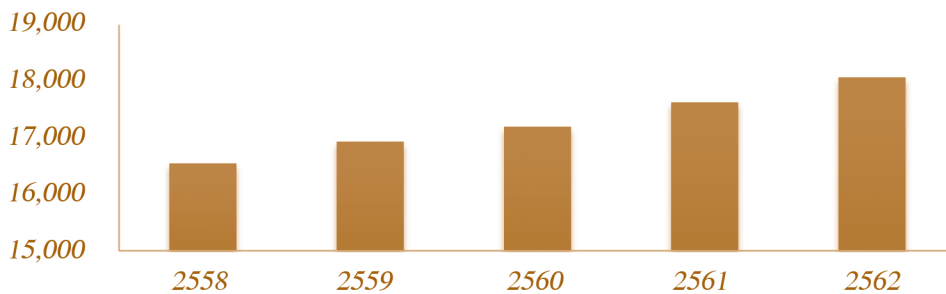
Keywords: environment, efficiency, effectiveness, automotive parts factory.



บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องประสบกับสภาวะการแข่งขันที่สูงอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจประเภทนี้จึงต้องสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของกิจการนั้น ๆ กล่าวคือถ้ากิจการใดมีความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าคู่แข่ง โอกาสที่กิจการนั้นจะอยู่รอดก็มีมาก และอุตสาหกรรมประเภทนี้มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2555-2559 โดยในปี 2559 มีมูลค่าส่งออกขยายตัวร้อยละ 6.6 ซึ่งส่วนใหญ่ส่งออกในภูมิภาคอาเซียนถึงร้อยละ 63 โดยธุรกิจส่งออกรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับ 1 ของประเทศ นับตั้งแต่ปี 2555-2559 นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ ซึ่งเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและส่งออก รถยนต์จะได้รับปัจจัยเชิงบวกจากการขยายตัวของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง แนวโน้มธุรกิจรถยนต์ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งในปี 2560 คาดว่าจะมีทิศทางของผลประกอบการที่ดีขึ้น นับว่าเป็นปีที่ตลาดชิ้นส่วนยานยนต์ไทยแสดงศักยภาพในการสร้างรายได้ให้กับประเทศด้วยการส่งออกมีมูลค่าสูงถึง 19,844.69 ล้านบาทหรือสหรัฐฯ และมีมูลค่าการส่งออกรถยนต์ อุปกรณ์และชิ้นส่วนประกอบ สูงถึง 920,871 ล้านบาท ซึ่งเป็นสินค้าที่มีการส่งออกเป็นอันดับ 1 และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, ออนไลน์, 2560)

ยอดขาย : ล้านบาทสหรัฐฯ



ภาพที่ 1 สถิติการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, ออนไลน์, 2560)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร งานวิจัยในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ผลผลิตที่สูงขึ้น ในเชิงปริมาณและคุณภาพ ล้วนเป็นผลมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรทั้งสิ้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นองค์กรที่ผสมผสานความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร โดยเป้าหมายด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานที่จะทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามความคาดหวังที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์



งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ธีรณัย ศิริเลขอนันต์, 2552) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร (วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี (นันทน ทองแสน, 2557) แต่งานวิจัยนี้มุ่งทดสอบอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (independent analysis)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
 2. ค่าตอบแทน
 3. การพัฒนาศักยภาพ
 4. คุณภาพชีวิตการทำงาน
 5. การติดต่อสื่อสาร
 6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 7. การพัฒนาความรู้ความสามารถ
 8. โอกาสความก้าวหน้า
- ดัดแปลงจาก ธีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552)

ตัวแปรตาม (dependent analysis)

ผลการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพ

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิผล

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน
2. ด้านความทุ่มเท
3. ด้านการตั้งใจจะลาออก
4. ด้านความเครียด

ดัดแปลงจาก เฉลิม สุขเจริญ (2557) และ
ศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี
2. ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี
3. กลุ่มประชากร ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 570 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.5 ดังนี้

$$n = \frac{570}{1 + 570(0.05)^2}$$
$$n = 238$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ตามสูตรของ Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 300 ชุด เพื่อป้องกันแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sample)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (documentary study) โดยการศึกษาข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ศึกษาจากกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) แบบวัดผล เป็นการศึกษาระยะสั้นที่จุดเวลาใดเวลาหนึ่งโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามเอง (self-administered questionnaire) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากที่สุด ดัดแปลงข้อคำถามด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานจาก ธีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ข้อคำถามด้านประสิทธิภาพจาก นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) และด้านประสิทธิผลจาก เฉลิม สุขเจริญ (2557) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเจาะจง (purposive sample) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยอาศัยการเจาะจงของกลุ่มตัวอย่างเป็นหลัก

ผลการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	201	67.0
เพศหญิง	99	33.0
รวม	300	100.00
อายุ 20 - 30 ปี	157	52.3
อายุ 31 - 40 ปี	143	47.7
รวม	300	100.00
การศึกษาระดับ ปวช./ปวส.	258	86.0
การศึกษาระดับปริญญาตรี	31	10.3
การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี	11	3.7
รวม	300	100.00
สถานภาพโสด	155	51.7
สถานภาพสมรส	145	48.3
รวม	300	100.00
รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	16	5.3
รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท	155	51.7
รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,001 บาท	129	43.0
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.0 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 86.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.7

ระดับคะแนนปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.02$) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$)



ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.77$) และด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

สถิติเชิงอนุมาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพ	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพ	รายได้
ค่าสถิติ t หรือ F	1.52	-2.19*	1.14	-2.64*	6.74*
ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม		20 - 30 ปี		โสด	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
		($\bar{X} = 3.92$)		($\bar{X} = 3.91$)	($\bar{X} = 4.37$)
		31 - 40 ปี		สมรส	15,001 - 20,000 บาท
		($\bar{X} = 4.04$)		($\bar{X} = 4.05$)	($\bar{X} = 3.96$)
					มากกว่า 20,001 บาท
					($\bar{X} = 3.95$)

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และรายได้ ต่อเดือน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอายุ 20 - 30 ปี พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพ	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพ	รายได้
ค่าสถิติ t หรือ F	1.52	5.73*	5.05*	5.33*	30.55*
ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม		20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.84$)	ปวช. / ปวส. ($\bar{X} = 3.48$)	โสด ($\bar{X} = 3.83$)	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.11$)
		31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.22$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.90$)	สมรส ($\bar{X} = 3.25$)	15,000 - 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.86$)
			สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.14$)		มากกว่า 20,001 บาท ($\bar{X} = 3.10$)

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอายุ 31 - 40 ปี พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าระดับปริญญาตรีและระดับ ปวช./ปวส. พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรส พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาท

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ประสิทธิภาพของพนักงาน		
	β	t	p
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.03	1.70	.09
ด้านค่าตอบแทน	-0.02	-0.70	.49
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	0.06	2.51*	.01
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.25	8.47*	.00
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.02	1.43	.15
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.16	6.63*	.00
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.24	9.08*	.00
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	0.12	7.33*	.00
R^2		0.93	

* $p < .05$



จากตารางที่ 4 พบว่าระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\beta = 0.06$) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = 0.25$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.16$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\beta = 0.24$) และด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\beta = 0.12$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ประสิทธิผลของพนักงาน		
	β	t	p
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.66	20.13*	.00
ด้านค่าตอบแทน	0.30	6.57*	.00
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	0.05	1.62	.11
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.19	5.46*	.00
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.02	0.72	.48
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.07	1.98*	.05
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.28	6.88*	.00
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	0.19	4.29*	.00
R^2		0.96	

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงาน ตามลำดับดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($\beta = 0.66$) ด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.30$) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = 0.19$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.07$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\beta = 0.28$) และด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\beta = 0.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ พิไลวรรณ คนตรง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระยอง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า จะมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรในเรื่องความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี มีดังนี้

1. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ควรมุ่งเน้นการปรับปรุงพื้นที่และภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม สะอาดและเหมาะสมกับการทำงานเป็นอันดับแรก เนื่องจากพนักงานอยากทำงานในสถานการณ์ที่ไม่กดดัน เช่น บริเวณหรือขนาดพื้นที่ในท้องทำงาน ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์กรควรปรับปรุงบริเวณที่ทำงานให้สะอาด ควรปรับปรุงบริเวณสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ การจัดวางสิ่งของเครื่องใช้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการส่งเสริมความสะอาดและสร้างความสวยงาม (big cleaning) หรือกิจกรรม 5 ส มาปฏิบัติเป็นนโยบายของสำนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องเป็นภารกิจประจำ

2. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านค่าตอบแทน พนักงานในแต่ละแผนกงานจะต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะที่ดีในงานที่ตนรับผิดชอบ ในแผนกงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานให้มากขึ้น และพนักงานให้ความเห็นเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรมุ่งเน้นเรื่องค่าตอบแทน เมื่อมอบหมายงานเพิ่มจะต้องเพิ่มค่าตอบแทนขึ้นด้วย

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน



ให้มากขึ้น ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี งานสังสรรค์ปีใหม่ จัดนำเที่ยวประจำปี เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทุกคนที่เป็นผู้ร่วมงานจะต้องเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือการทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อให้สามารถร่วมงานกันได้ ซึ่งในทางปฏิบัติผู้ประกอบการอาจใช้วิธีนำกิจกรรมในขณะปฏิบัติงานร่วมด้วย เช่น บริษัทหรือหน่วยงานที่พนักงานอยู่จัดกิจกรรมหรือการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งจัดกิจกรรมซึ่งเป็นการระดมสมองร่วมกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นจะเป็นส่วนที่ส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จในงาน

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านการสื่อสาร องค์กรควรมีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมชัดเจน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมภายใน และจัดกิจกรรมหรือกิจกรรมเสริมทักษะในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นได้ ควรมีรางวัลหรือคำชมเชยให้กับพนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน หาแนวทางโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติจัดทำแผนเส้นทางสายอาชีพ (career path) และความก้าวหน้าของบุคลากรทุกประเภทอย่างชัดเจน การเพิ่มโอกาสพัฒนาขีดความสามารถให้แก่บุคลากร โดยมอบหมายงานที่มีคุณค่า ให้อิสระในการควบคุมการทำงาน ให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงานด้วย

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานบางหน่วยงาน พนักงานยังขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญ จึงควรจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความเข้าใจและเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานปฏิบัติในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

บรรณานุกรม

- กิตติยา วิฑิตคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- จรินทร์ มาลา. (2557). **การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- ธีรณัย ศิริเลขอนันต์. (2552). **การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**. การศึกษาเฉพาะ บุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นางชนก ผิวเกลี้ยง และธีรเดช รุ่งมงคล. (2556). **ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวรรณ ทองแสน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิไลวรรณ คนตรง. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ กรณีศึกษา: หน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระยอง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชีบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). **ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภลักษณ์ พรหมสร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). **รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมยานยนต์** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.krungsri.com/bank/getmedia/4fda89e0-3bea-4848-96c4-4b5abcffb358/WK_Weekly_190102_TH.aspx. [2561, 16 มกราคม].
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York, NY: Harper and Row.