

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัทเอสซิลอร์แมนูแฟกเจอร์ริง(ประเทศไทย) จำกัด**
**Factors Affecting Working Potential of Production Operators in Essilor Manufacturing
(Thailand) Co.,Ltd.**

มนีวรรณ ตนภู¹ วรรณารถ แสงมณี² และณัฐวุฒิ โรจน์นิจรัตติกุล³
Maneewan Tonpoo¹, Woranat Sangmanee² and Nuttawut Rojniruttikul³

¹นักศึกษาลัทธิสุตร บช.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
²รองศาสตราจารย์ ³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
mtonpoo@gmail.com, ksworana@kmitl.ac.th, and kruttaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอสซิลอร์แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด 2)ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทเอสซิลอร์แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยขนาดตัวอย่าง 320 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอสซิลอร์แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประสบการณ์ทำงาน การให้อำนาจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทเอสซิลอร์แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ บริษัทควรส่งเสริมให้มีระบบทำงานเป็นทีม ดึงความสามารถจากประสบการณ์ทำงานของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน มีระบบหมุนเวียนงานที่ดี และมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้พนักงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองออกมา

คำสำคัญ: ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประสบการณ์ทำงาน การให้อำนาจ
พนักงานฝ่ายผลิต

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the working potential level of production operators in Essilor manufacturing (Thailand) Co.,Ltd and 2) to study factors affecting working potential of production operators in Essilor manufacturing (Thailand) Co.,Ltd. An accidental sampling was conducted with a sample size of 320 production operators. Questionnaires were used as the research instrument. The data were analyzed by using a statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used to test the hypothesis. The results were summarized as follows:

1) The working potential level of production operators in Essilor manufacturing (Thailand) Co.,Ltd was at high level.

2) Relationship to friends and supervisors, working experience and empowerment were the factors affected the working potential of production operators in Essilor manufacturing (Thailand) Co.,Ltd.

Other suggestions companies should be encouraged to work with a team, pull the benefits from the working experience of employees, have a good rotation system and empowerment. This will enable employees to show their working potential.

Keywords : working potential; relationship to friends and supervisors; working experience; empowerment; production operators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องสรรหากลยุทธ์ศาสตร์สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรของตนเอง สร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด ความมุ่งหวังขององค์กรธุรกิจต่างๆ จะสัมฤทธิ์ผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการประกอบกัน อาทิ เงินทุนมาก เครื่องมือเครื่องจักรทันสมัย ข้อมูลข่าวสารที่มากเพียงพอ กลยุทธ์การบริหารธุรกิจ วิสัยทัศน์ผู้นำ นวัตกรรมที่แตกต่าง และที่สำคัญที่สุดคือการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ [1]

หากบุคลากรทำงานไม่เต็มที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานและการพัฒนานตนเองของพนักงาน การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง หากองค์กรมีการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการในองค์กรและนำไปใช้ประกอบในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อประโยชน์ของพนักงานเองและองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอสซีแอลแมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทเอสซีแอลแมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

ประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรม การให้อำนาจ รายได้ และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดและทฤษฎีจาก David Barber อังโน ครรชิต สลับแสง [2] และ Frederick Herzberg อังถึงใน งามพิศ แจ่มประจักษ์. [3] โดยเลือกปัจจัยด้านองค์การจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการศึกษามาแล้วมาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรอิสระ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และนำแนวคิดและแนวคิดตามหลักของ John Addy [4] ซึ่งได้กล่าวถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานไว้ 6 ด้านเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรม การให้อำนาจ รายได้และสวัสดิการและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรม ความมุ่งมั่นและยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอสซีแอลแมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,407 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Taro Yamane [5] คำนวณขนาดตัวอย่าง กำหนดระดับความน่าเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอสซีแอลแมนูแฟกเจอร์จำนวน 320 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ การฝึกอบรม การให้อำนาจ รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรม ความมุ่งมั่นและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน เมษายน 2557 ถึง พฤษภาคม 2557

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างทำโดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปลายปิด และคำถามแบบปลายเปิดโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรม การให้อำนาจ รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ของ บริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 21 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย

1. ทักษะการปฏิบัติงาน
2. ความรู้
3. ทักษะคิดและพฤติกรรม
4. ความมุ่งมั่นและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 1 ข้อ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ดังนี้
ชั้นที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม จากแผนกในบริษัทที่มีจำนวน 5 แผนก ได้แก่ แผนกออร์มา แผนกโพลีคาร์บอนเตต แผนก 1.67 แผนก Rx lab และแผนก CCT แผนกละ 64 ชุด รวมเป็น 320 ชุด

ชั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากพนักงานฝ่ายผลิตใน ชั้นที่ 1 จาก 5 แผนกในบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย และจัดระดับค่าเฉลี่ย

การแปลความหมายของปัจจัยด้านองค์การโดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดมาตรฐานตามแบบของ Likert Scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของปัจจัยด้านองค์การ
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไปหมายถึง ปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกันมาก

การแปลความหมายของระดับศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดมาตรฐานตามแบบของ Likert Scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับศักยภาพในการปฏิบัติงาน
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไปหมายถึง หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตแต่ละคนมีระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	22.2
หญิง	249	77.8
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	2	0.6
มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	185	57.8
มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	123	38.5
มากกว่า 40 ปี	10	3.1
สถานภาพการสมรส		
โสด	136	42.5
สมรส / อยู่ด้วยกัน	172	53.8
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	12	3.7
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	61	19.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	173	54.1
อนุปริญญา/ปวส.	70	21.9
ปริญญาตรี	16	5.0
รายได้เฉลี่ย		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	20	6.3
มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	250	78.1
มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	43	13.4
มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	6	1.9
มากกว่า 50,000 บาท	1	0.3
ประสบการณ์ทำงานในบริษัทเอสซีแอล		
น้อยกว่า 2 ปี	62	19.4
มากกว่า 2 ปี - 3 ปี	68	21.2
มากกว่า 3 ปี - 4 ปี	35	10.9
มากกว่า 4 ปี - 5 ปี	39	12.2
มากกว่า 5 ปี	116	36.3

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอสซีแอลแมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุมากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทเอสซีแอลแมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยด้านองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ประสบการณ์ทำงาน	3.652	0.602	มาก	2
การฝึกอบรม	3.756	0.634	มาก	1
การให้อำนาจ	2.986	0.680	ปานกลาง	4
รายได้และสวัสดิการ	2.951	0.607	ปานกลาง	5
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.394	0.642	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.348	0.445	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การของบริษัทเอสซีแอลแมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การฝึกอบรม ประสบการณ์ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การให้อำนาจ รายได้และสวัสดิการ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทเอสซีแอลแมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.436	0.545	มาก	4
ด้านความรู้	3.315	0.672	ปานกลาง	5
ด้านทัศนคติและพฤติกรรม	3.511	0.573	มาก	3
ด้านความมุ่งมั่นและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.724	0.618	มาก	1

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	3.548	0.588	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	3.303	0.670	ปานกลาง	6
โดยภาพรวม	3.473	0.505	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความมุ่งมั่นและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตัวแปร	b_i	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.639		4.770	0.000**
ประสบการณ์ทำงาน	0.250	0.299	7.569	0.000**
การฝึกอบรม	0.055	0.069	1.716	0.087
การให้อำนาจ	0.144	0.195	4.665	0.000**
รายได้และสวัสดิการ	0.033	0.039	1.102	0.271
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.350	0.445	10.417	0.000**

$$R = 0.813; R^2 = 0.661; SEE = 0.296;$$

$$F = 122.329; Sig. = 0.000**$$

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 66.1 ($R^2 = 0.661$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.269 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประสบการณ์ทำงานและการให้อำนาจส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบเป็น 0.350 0.250 และ 0.144 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐานเป็น 10.417 7.569 และ 4.665 ตามลำดับ ส่วนการฝึกอบรม รายได้และสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

10.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนคร บางน้อมน้อย [6] ที่ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานจะช่วยให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีกรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดผลในทางบวกกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน

10.2 ประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญณ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ [7] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การหมุนเวียนงานให้พนักงานอย่างเหมาะสมเพื่อที่จะให้พนักงานมีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย และสามารถนำมาใช้กับการทำงานได้ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานจะสามารถนำมาใช้สนับสนุน รวมถึงใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าในองค์กร ไม่มีระบบการหมุนเวียนงานที่ดีพอ ก็จะไม่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานเนื่องจากพนักงานจะยึดติดในวิธีการเดิม ๆ และไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอื่น ๆ

10.3 การให้อำนาจ ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอสซีแอล แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การให้อำนาจเป็นการกระจายความรับผิดชอบสู่พนักงาน เป็นการให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตัวเองออกมาให้ได้มากที่สุด ทำ

ให้เกิดการปรับปรุงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seth Silver [8] ที่ศึกษาการให้อำนาจกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผลลัพธ์กับการให้อำนาจกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการปรับปรุงงานเพิ่มขึ้นอย่างมากในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มผลผลิต ด้านการพัฒนาคุณภาพงาน ด้านการให้บริการเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ด้านการพยายามหาทางลดค่าใช้จ่ายลง และจะทำให้บุคลากรที่ได้รับการให้อำนาจมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

10.4 การฝึกอบรมไม่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอสซีเอสเอ็ม แพนูแพกเจอรัง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองอุไรช่วยชู [9] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า การฝึกอบรมที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การฝึกอบรมให้พนักงานจะสามารถให้พนักงานปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานได้ แต่ยังไม่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากยังขาดการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงงานให้มีศักยภาพ

10.5 รายได้และสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอสซีเอสเอ็ม แพนูแพกเจอรัง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา บุบผามาลา [10] ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า รายได้ของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในอุตสาหกรรมเดียวกัน รายได้และสวัสดิการใกล้เคียงกัน จึงไม่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน แต่จะมีผลต่อการแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร วศินปิยมงคล [11] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บริษัทควรส่งเสริมให้มีระบบทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาระหว่างปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานไม่ติดขัดและเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ประสิทธิภาพการทำงาน ควรดึงความสามารถจาก ประสิทธิภาพทำงานของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานรวมถึงมีระบบหมุนเวียนงานที่ดีเพื่อโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพที่สูงขึ้น

3. การให้อำนาจ ควรมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้พนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้ดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน

11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ และนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อการพยากรณ์ที่แม่นยำมากขึ้น

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] ประไพทิพย์ ลือพงษ์. 2555. การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. *วารสารนักบริหาร*, 32(4), น.103-109.
- [2] ครรชิต สลับแสง. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้จ่ายเงินอุดหนุนหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [3] งามพิศ แจ่มประจักษ์. 2539. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนาการประจำตำบลจังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์พัฒนาศักยภาพสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [4] Addy, J. 2004. *People performance Potential model*. ค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2557, จาก http://www.businessballs.com/people_performance_potential_model.htm
- [5] Yamane, Taro. 1973. *Statistic- An Introductory Analysis*. Third edition. New York: Harper and Row Publish.

- [6] นคร บางนิ่มน้อย. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การเดินทาง การรถไฟแห่งประเทศไทย.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- [7] ฉัญญ์ณณ์ช รุ่งโรจน์สุวรรณ .2553. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการสาธารณะ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [8] Silver, Seth. 2001. Power to the People. *Training Magazine*. 38(10), p. 88.
- [9] เรืองอุไร ชูช่วย. 2540. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี.** ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [10] อัจฉรา บุบผามาลา. 2548. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [11] เสกสรร วศินปิยะมงคล. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกา และชิ้นส่วนในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.** *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*. 8(1),น. 129-139.