ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง

Factors Affecting Employee Performance in the Food Processing Industry

วรพร ม่วงสด

Woraporn Muangsod

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในโรงงานอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง จำนวน 212 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0684) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (β = 0.281) และด้านคุณภาพงาน (β = 0.239) มากที่สุด ด้านกายภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านเวลา (β = 0.215) มากที่สุด และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการเข้าสังคม (β = 0.210) มากที่สุด

การศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน, **สภาพแวดล้อมการทำงาน**, **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**, **อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป**, **การบริหารทรัพยากรบุคคล**

ABSTRACT

This research aims to study factors affecting employee performance in the food processing industry, focusing on work environment factors, management factors, and personal factors. The sample consisted of 212 employees from a food processing factory. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the overall level of employee performance was at a high level (mean = 4.0684). Work environment factors and quality of work life factors showed positive correlations with work performance at a statistically significant level of 0.01. Multiple regression analysis indicated that welfare had the greatest influence on work quantity performance (β = 0.281) and work quality performance (β = 0.239). Physical environment had the greatest influence on time performance (β = 0.215), and human resource management had the greatest influence on social integration performance (β = 0.210).

This study demonstrates the importance of developing welfare systems, physical work environments, and human resource management to enhance employee performance in the food processing industry. The results provide valuable insights for management to improve workplace conditions and employee satisfaction, ultimately leading to increased organizational effectiveness and competitiveness in the food processing sector.

Keywords: Employee performance, Work environment, Quality of work life, Food processing industry, Human resource management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะในกลุ่มอาหารพร้อมทาน ซึ่งพึ่งพาตลาดในประเทศและส่งออกในสัดส่วนใกล้เคียงกันอยู่ที่ 53.9% และ 46.1% ตามลำดับ ในปี 2565 อุตสาหกรรมนี้มีปริมาณจำหน่ายรวม 482.4 พันตัน และมีมูลค่า 2.0 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยมีการคาดการณ์ว่าจะเติบโตเฉลี่ย 3.0-4.0% ต่อปีสำหรับตลาดในประเทศ และ 5.0-6.0% ต่อปีสำหรับการส่งออกในช่วงปี 2567-2569 ความสำเร็จของอุตสาหกรรมนี้ยังสะท้อนให้เห็นจากการที่ประเทศไทยสามารถก้าวขึ้นมาเป็นผู้ส่งออกอาหารอันดับที่ 12 ของโลก

การทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้เกิดการเติบโตและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปหลายแห่งมักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เหมาะสม เช่น พื้นที่ทำงานที่คับแคบ เสียงดังรบกวนจากเครื่องจักร การจัดแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ และอุณหภูมิที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการบริหารจัดการ เช่น การขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการลดลงของประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มขึ้นของอัตราการขาดงานและลาออก รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการสรรหาบุคลากรใหม่

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งในมิติของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและด้านการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ลดอัตราการขาดงานและลาออก และเสริมสร้างความยั่งยืนในการแข่งขันของธุรกิจในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ ปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในระดับองค์กรและการบริหารในองค์กรอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปได้ข้อมูลสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะได้แนวทางในการออกแบบนโยบายและโครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึง

กลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรและลดอัตราการลาออก ประโยชน์ในเชิงวิชาการและการวิจัยองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานได้รับความสนใจจากนักวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดย McKee & Barnes (2019) ได้เสนอกรอบแนวคิดที่แบ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และต้นทุน ซึ่งแต่ละมิติมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และการใช้ทรัพยากร ได้รับผลกำไรจากการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ทั้งคน เงิน เวลา และ อุปกรณ์ ได้เน้นย้ำว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2554) กล่าวถึงสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงาน คุณภาพของอากาศ แสงสว่าง เครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย เหมาะสม และการระบายอากาศที่เป็นไปตามหลักการที่ถูกสุขลักษณะ

2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีลำดับขั้นบังคับบัญชาที่ชัดเจน นโยบายองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็ง อบอุ่น ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารทางการบริหารได้ไปยังพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี และองค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสำคัญต่อพนักงาน งานที่มอบหมายตรงกับ ความรู้ความสามารถ การพัฒนา ทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องที่อาจมีเงื่อนไขมาก การได้รับการยอมรับและมีการสรรหาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุญแสง ชีระภากร (2553) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) หมายถึงค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่

2. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้หมายถึง ความมั่นคงด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้างจนถึงอายุ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างหากไม่มีเหตุผลอันควร แม้มีการปลดพนักงานก่อนเกษียณ แต่ก็มีการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายกำหนด

3. สวัสดิการ (Benefits) หมายถึงค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก เป็นต้น สวัสดิการเหล่านี้ไม่ได้ถือเป็นค่าตอบแทนโดยตรงสำหรับการจ้างงาน แต่เป็นสิทธิประโยชน์ที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง

3. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (ด้านกายภาพ ด้านการบริหารงาน และ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) สิริอร

วิชชาวุธ(2554) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ) บุญแสง ชีระภากร (2553) และปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน) และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งวัดจากปริมาณและคุณภาพของงาน การบริหารเวลา และการเข้าสังคม Peterson & Plowman (1953)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง จำนวน 450 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ กำหนดเป้าหมายการเก็บตัวอย่างที่ 212 ตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (อุณหภูมิ แสงสว่าง และระดับเสียง) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (การฝึกอบรม ระบบรางวัล และการสื่อสาร) และประสิทธิภาพในการทำงาน (ปริมาณผลผลิต อัตราของเสีย และการบรรลุเป้าหมาย)

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เกี่ยวกับการกระจายของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และประสิทธิภาพในการทำงาน

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยทางประชากรศาสตร์ กับประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

6. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของ 2 ตัวแปร และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

7. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวและตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0684 จากคะแนนเต็ม 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.1189 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถจัดการกับปริมาณงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการทำงานที่ดี และสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย 4.0849) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความใส่ใจในคุณภาพของผลงาน มีการตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนส่งมอบ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านการเข้าสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.0531) และด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.0165) แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในทีมงาน และการบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.1100) โดยด้านการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.1396 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลที่ยุติธรรมและโปร่งใส การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์สุขของลูกน้อง และนโยบายที่ชัดเจน รองลงมาคือด้านกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.1073) ที่แสดงให้เห็นว่าสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความปลอดภัย และมีพื้นที่เพียงพอ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.0830) ซึ่งเกี่ยวกับการฝึกอบรม การมีอิสระในการตัดสินใจ และแผนความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0718) โดยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.1144 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถและมีความยุติธรรม รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.0755) และด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.0255) ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.1) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 61.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.2) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-30,000 บาท (ร้อยละ 59.4) และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 54.2)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์ที่สูงที่สุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับด้านปริมาณงาน (r = 0.557) รองลงมาคือ ด้านกายภาพกับด้านเวลา (r = 0.545) และด้านการบริหารงานกับด้านเวลา (r = 0.533) สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน โดยความสัมพันธ์ที่สูงที่สุดคือ ด้านสวัสดิการกับด้านปริมาณงาน (r = 0.583) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนกับด้านปริมาณงาน (r = 0.506) และด้านความมั่นคงในการทำงานกับด้านการเข้าสังคม (r = 0.491) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพด้านเวลา และรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านการเข้าสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้งหมดอยู่ในช่วง 0.432-0.658 ซึ่งไม่เกิน 0.80 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน สำหรับประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 44.6 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านสวัสดิการ (β = 0.281) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (β = 0.183) และด้านค่าตอบแทน (β = 0.143) สำหรับประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 41.8 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านสวัสดิการ (β = 0.239) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงาน (β = 0.153) สำหรับประสิทธิภาพด้านเวลา ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 40.6 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านกายภาพ (β = 0.215) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงาน (β = 0.196) และสำหรับประสิทธิภาพด้านการเข้าสังคม ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 36.8 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (β = 0.210) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (β = 0.199) และด้านค่าตอบแทน (β = 0.155) ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหลายด้าน โดยเฉพาะด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพงาน ในขณะที่ด้านกายภาพมีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิภาพด้านเวลา และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิภาพด้านการเข้าสังคม

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0684) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson และ Plowman

(1953) ที่ระบุว่าประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยในการศึกษาครั้งนี้พบว่าด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.1189) แสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถจัดการกับปริมาณงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการทำงานที่ดี และสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ดีตามหลักการของ Harrington Emerson ที่เน้นการมีเป้าหมายที่ชัดเจน การรักษากฎระเบียบวินัย และการมีมาตรฐานในการดำเนินงาน

ด้านคุณภาพงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (4.0849) สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึงการดำเนินงานที่มีคุณภาพและคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความใส่ใจในคุณภาพของผลงาน มีการตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนส่งมอบ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม ด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (4.0165) อาจเป็นจุดที่ต้องให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจาก Peterson และ Plowman (1953) ได้เน้นว่าเวลาที่ใช้ในการทำงานจะต้องมีลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการและมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวัตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ทุ่งหว้า (2567) ที่พบว่าพนักงานในโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong & Taylor (2020) ที่ระบุว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการแข่งขันสูง เช่น อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ซึ่งต้องมีการควบคุมคุณภาพการผลิตทุกขั้นตอนและการตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.1100) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริอร วิชชาวุธ (2554) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสามารถทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.1396) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลที่ยุติธรรมและโปร่งใส การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์สุขของลูกน้อง และนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Daniels et al. (2017) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านกายภาพที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (4.1073) สะท้อนให้เห็นว่าสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความปลอดภัย และมีพื้นที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ที่กล่าว

ว่าการจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจและมีขวัญกำลังใจที่ดี ในขณะที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (4.0830) ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม การมีอิสระในการตัดสินใจ และแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ยังมีพื้นที่ในการพัฒนาปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวากาล ด่านแก้ว (2556) ที่พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านบรรยากาศในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านโครงสร้าง และด้านกระบวนการจัดการ มีผลต่อศักยภาพในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่าด้านกายภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านเวลามากที่สุด (β = 0.215) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา สุภาพ (2557) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kowalski et al. (2017) ที่พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0718) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio (2003) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.1144) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถและมีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง ชีระภากร (2553) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่พบว่าด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (β = 0.281) และด้านคุณภาพงาน (β = 0.239) มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง ชีระภากร (2553) ที่อธิบายว่าสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสะดวกสบายในการทำงาน และองค์กรที่มีสวัสดิการดีจะสามารถดึงดูดผู้สมัครงานได้มาก ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์ และคณะ (2566) ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการเข้าสังคม (β = 0.199) สอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง ชีระภากร (2553) ที่อธิบายว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรได้สูง เนื่องจากความมั่นคงด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้างจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจและสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมขององค์กรได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกูล (2560) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้าง

บรรยากาศที่เอื้อต่อการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กร

ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการบูรณาการทางสังคม ที่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ โดยเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษานี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา สำหรับตัวแปรเพศที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวัตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ทุ่งหว้า (2567) ที่พบว่าเพศไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร แต่แตกต่างจากแนวคิดของปิยะวรรณ โตเลี้ยง (2566) ที่อธิบายว่าความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาพแวดล้อมการทำงานของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน

สำหรับตัวแปรอายุที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างจากแนวคิดของปิยะวรรณ โตเลี้ยง (2566) ที่กล่าวว่าอายุเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวัตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ทุ่งหว้า (2567) ที่พบว่าอายุไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 61.8) ซึ่งเป็นวัยที่มีความพร้อมทั้งด้านประสบการณ์และความสามารถในการเรียนรู้ ประกอบกับระบบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่ดีขององค์กรทำให้พนักงานทุกช่วงอายุสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสิทธิภาพด้านเวลาสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอดุลย์ จาตรงคกุล (2543) ที่กล่าวว่าการศึกษาหรือความรู้เป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร และการที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกันจึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิดและความต้องการที่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวัตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ทุ่งหว้า (2567) ที่พบ

ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามีทักษะการคิดวิเคราะห์ การวางแผน และการจัดการเวลาที่ดีกว่า

ตัวแปรรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านการเข้าสังคม เป็นประเด็นที่น่าสนใจ โดยพนักงานที่มีรายได้ในระดับปานกลาง (15,001-30,000 บาท) มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า (มากกว่า 60,000 บาท) ซึ่งแตกต่างจากความคาดหวังทั่วไปที่มักคิดว่ารายได้สูงจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงตาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มรายได้ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ที่อธิบายว่าเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีแรงจูงใจน้อยลง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระบบการบริหารคุณภาพที่ Robbins & Judge (2018) ได้อธิบายว่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อแนวคิดด้านประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งที่สุดคือระหว่างด้านสวัสดิการกับด้านปริมาณงาน ($r = 0.583$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดี จะส่งผลให้มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้ได้ปริมาณตามเป้าหมายมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์ และคณะ (2566) ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลรวมกันต่อประสิทธิภาพการทำงานร้อยละ 54.9

การที่ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์สูงกับด้านปริมาณงาน ($r = 0.557$) สอดคล้องกับแนวคิดของสิริอร วิชชาวุธ (2554) ที่กล่าวว่าการที่งานได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ และการมีอิสระในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างด้านกายภาพกับด้านเวลา ($r = 0.545$) สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เช่น สถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวย มีความปลอดภัย และมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน เป็นประเด็นที่สำคัญและสอดคล้องกับแนวคิดของ McKee & Barnes (2019) ที่เสนอกรอบแนวคิดที่แบ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น 4 มิติหลัก โดยแต่ละมิติมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร การที่ด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อทั้งประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ($\beta = 0.281$) และด้านคุณภาพงาน ($\beta = 0.239$) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ซึ่งเป็นอุตสาหกรรม

ที่ต้องการความแม่นยำและคุณภาพสูง ดังที่บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับมาตรฐานและคุณภาพระดับสากล

การที่ด้านกายภาพมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพด้านเวลา (β = 0.215) สอดคล้องกับลักษณะการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่ต้องมีการควบคุมเวลาในการผลิตอย่างเข้มงวด เพื่อรักษาความสดใหม่และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตย์ สิงห์ทองชัย (2565) ที่พบว่าการจัดการระบบข้อมูลและการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ส่วนการที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพด้านการเข้าสังคม (β = 0.210) สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาพนักงาน การให้โอกาสในการเติบโต และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานเป็นทีมและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายได้จากหลายประเด็นสำคัญ ประการแรก ลักษณะของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่ต้องการความแม่นยำสูงและการควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เช่น ISO 9001, HACCP, และ BRC ประการที่สอง การแข่งขันที่รุนแรงในอุตสาหกรรมอาหารทำให้องค์กรต้องใส่ใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถและลดอัตราการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wagner & Hollenbeck (2020) ที่ระบุว่าประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การที่ด้านสวัสดิการมีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิภาพการทำงานหลายด้าน อาจเป็นเพราะพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปส่วนใหญ่มีรายได้ระดับปานกลาง (ร้อยละ 59.4 มีรายได้ 15,001-30,000 บาท) ทำให้สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ การที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.1) และอยู่ในวัยทำงาน (ร้อยละ 61.8 มีอายุ 31-40 ปี) ซึ่งมักมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้สวัสดิการที่ช่วยเหลือในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานศพ งานแต่งงาน และการรักษาพยาบาล มีความสำคัญต่อการตัดสินใจและแรงจูงใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดที่อาจส่งผลต่อผลการวิจัยในหลายประเด็น 1)การศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบ Cross-sectional ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูล ณ เวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างแน่ชัด และอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา เช่น สภาวะเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงนโยบายองค์กร หรือสถานการณ์โควิด-19 2) การศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแห่งเดียว อาจทำให้ผลการศึกษาไม่สามารถนำไป

ประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมอื่น ๆ หรือแม้แต่บริษัทอาหารแปรรูปอื่น ๆ ที่มีขนาด วัฒนธรรมองค์กร หรือนโยบายการบริหารงานที่แตกต่างกัน

และสุดท้ายเกี่ยวกับการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเดียวในการเก็บข้อมูล ซึ่งอาจเกิดปัญหา Common Method Bias และการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีอคติในการประเมินตนเอง (Self-evaluation Bias) โดยเฉพาะในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง ซึ่งอาจทำให้ได้ผลการศึกษาที่สูงกว่าความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปหลายแห่งหรือหลายประเภท เพื่อเพิ่มความสามารถในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง และควรใช้การศึกษาแบบ Longitudinal Study เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงานตามกาลเวลาและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ หรือปัจจัยภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์มากขึ้น

ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถาม และควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากหลายแหล่ง เช่น การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริง เพื่อลดปัญหา Self-evaluation Bias นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแผนกต่าง ๆ หรือระหว่างรูปแบบการจัดการที่แตกต่างกัน เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงที่เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภท

เอกสารอ้างอิง

Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (6th ed.). McGraw-Hill.

Daniels, K., Watson, D., & Gedikli, C. (2017). Well-Being and the Social Environment of Work: A Systematic Review of Intervention Studies. International Journal of Environmental Research and Public Health, 14(8), 918.

Kowalski, T., Loretto, W., & Redman, T. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. The International Journal of Human Resource Management, 28(16), 2229-2255.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอบจิเนียริ่ง จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.http://www.repository.mutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3988

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกูล. (2550). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล.* กรุงเทพฯ : โอเอส

ทิวากาล คูณแก้ว. (2556). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชี องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำตะคูติก.

สุภาพ. (2557). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรูเม้นท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด.*

บุญแสง ชีระภากร. (2553). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.* กรุงเทพฯ : บางกอกบล๊อค.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). *องค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช พรินติ้งเฮ้าส์.

ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ และ ศริญญา ไล้สวัสดิ์ สุทธรัตนกุล. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 (หน้า 163-169). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

มานิตย์ สิงห์ทองชัย. (2567). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานภายใต้หลักเศรษฐกิจหมุนเวียนของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปในประเทศไทย. วารสารปัญญาวัฒน์, 6(1), 1-12.

สุรวัตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ทุ่งหว้า. (2567). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร. Journal of Modern Learning Development, 9(8), 1-16. *องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,