

สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด
WORK ENVIRONMENT THAT AFFECT THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF
HAZCHEM LOGISTICS MANAGEMENT CO., LTD

อัษฎาวุธ สวัสดิทัศน์^{1*} และรักเกียรติ โรจน์กัญญาพร²
Aussadawut Sawasditas^{1*} and Rakkiat Rojkunyaporn²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

^{1,2}Faculty of Business Administration and Information Technology Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

*Corresponding Author E-mail: pay.2540@hotmail.com, เบอร์โทรศัพท์: 0865503330

Received April 30, 2024; Revised July 3, 2024; Accepted July 10, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ต่างกัน และศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับพนักงานปฏิบัติการทั่วไปของบริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งเป็นพนักงานระดับพนักงานปฏิบัติการทั่วไปทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี มีอายุการทำงานในบริษัท 5 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และทำงานในคลังสินค้าโครงการ Frasers Bangna กม.39 โดยคุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ผลจากการวัดระดับความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการสั่งการและระเบียบในองค์กร มีอิทธิพลในด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ด้านความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลในด้านลบ ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, กระบวนการโลจิสติกส์

Abstract

This independent research aims to study different work performance classified by different personal characteristics. and study the level of opinions regarding working environment factors that affects work performance. The target population used in the study was 207 samples of employees at the general operations level of Hazchem Logistics Management Company Limited. The statistics used to analyze the data were descriptive statistics consisting of percentage values. Mean and standard deviation Inferential statistics include One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) and Multiple Regression Analysis at a statistical significance level of .05.

The research results found that the majority of the sample were male, aged between 21-30 years, had worked in the company for 5 years or more, and had a bachelor's degree in education. and working in the Frasers project warehouse, Bangna Km. 39. The personal characteristics of the sample group were classified according to different ages. have different effects on work performance The results from measuring the opinion level found that Working environment factors Working conditions and the aspect of ordering and ordering in the organization Has a positive influence on work efficiency. and work environment factors, including clarity in work performance and opportunities for advancement in work Has a negative influence to work efficiency To use the information to create a human resource plan to develop the work efficiency of employees in the company.

Keywords: work environment, work performance, Logistics company

บทนำ

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดของตนเองและความพยายามขยายขอบเขตขององค์กรตนเองไปสู่ตลาดอื่น ๆ ซึ่งในขณะเดียวกันสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับองค์กรเพื่อการแข่งขันคือทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ จึงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่าองค์กรทางธุรกิจใหญ่ชั้นนำของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้มีการคัดเลือกผู้ที่สนใจจะเข้ามาทำงานในองค์กรอย่างจริงจังมากขึ้นกว่าในอดีต เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และในทางกลับกันองค์กรก็ยังจำเป็นต้องหากลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งสร้างผลงานให้องค์กร ดังนั้น จึงเล็งเห็นได้ว่าหลากหลายองค์กรในปัจจุบันมีความจำเป็นพิจารณาถึงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ผู้มีความสามารถทำงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้องค์กร (สุกัญญา จันทรมณี, 2559) ซึ่งโดยปกติแล้วบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใน องค์กรต่าง ๆ ก็คาดหวังจะได้พบเจอสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการจัดการบริหารและเอาใจใส่ในเรื่อง

ของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญช่วยส่งเสริมและผลักดันการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน (ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน และวสันต์ สุกุลกิจกาญจน์, 2566)

อุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวและน่าจับตามองอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งนับว่าเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยคือ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก โดยการทำงานส่วนใหญ่มีลักษณะค่อนข้างซ้ำเดิม และมีข้อจำกัดในการทำงานค่อนข้างมาก โดยมีการประสานงานกับผู้อื่นที่หลากหลายจึงทำให้มีลักษณะการทำงานที่เร่งรีบเพื่อให้ได้ผลดีและรวดเร็วที่สุด ซึ่งมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานจากการหมดขวัญกำลังใจได้ (ธนากร ศรีโพธิ์กลาง และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรของบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ทั้งที่ทำงานในพื้นที่คลังสินค้าและที่ทำงานในสำนักงาน โดยนำเสนอต่อผู้บริหาร และอาจเป็นแนวทางให้ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์หรืออุตสาหกรรมสารเคมีนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ตั้งเอาไว้ในอนาคต ตลอดจนหาแนวทางในการจัดการและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงาน ตามความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

สมมุติฐานงานวิจัย

1. คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติส่วนบุคคล สามารถสรุปความหมายได้ว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ การทำงานในบริษัท และสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกันและมีความเหมาะสมกับบริบทของบริษัท โดยมีพฤติกรรมของคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการ แนวคิด และการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งคุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้

ไม่ถ่วงน้ำหนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการวิจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จะใช้แนวคิดด้านลักษณะคุณสมบัติส่วนบุคคลของกรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับพนักงานโดยตรง โดยเป็นปัจจัยที่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรและลักษณะการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความรู้สึก ซึ่งสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพในระหว่างการทำงาน โดยการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมนั้นแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดและทฤษฎี โดยนำทฤษฎีปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานตามทฤษฎีมาตราส่วนสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment scale manual) ของ Rudolf Moos (1997) และ Hayhurst (2005) มาปรับใช้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกรอบการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรมีจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมสำหรับใช้งานเสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสมมีโรงอาหารใกล้ ๆ มีสถานที่จอดรถ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนที่ทำงานในองค์กรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานผ่านการเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้การยอมรับ ยกย่องชมเชย และให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ที่ทำผลงานได้ดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้การทำงานมากขึ้น

3. ค่าจ้างและสวัสดิการ (Wages and Benefits) คือ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ปริมาณของผลงานและความรู้ความสามารถในการทำงาน และรวมถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลางาน ค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย เป็นต้น

4. สัมพันธภาพในที่ทำงาน (Workplace Relationship) คือ การได้รับประสบการณ์ทางสังคมที่ดีจากการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างานผ่านการให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนบุคคล รวมถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระในการอภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะแนวทางในการทำงานจากแนวคิดของตน

5. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) หมายถึง การแสดงความชัดเจนของขอบเขต และสร้างความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป้าหมาย และผลลัพธ์ของการทำงาน ผ่านขั้นตอนการ

ทำงานที่ชัดเจนและไม่ทับซ้อนกัน เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงลักษณะทำงานและสามารถทำงานด้วยความสบายใจและถูกต้อง

6. การสั่งการและระเบียบในองค์กร (Order and Organization) หมายถึง การมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเป็นบรรทัดฐานที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรผ่านการจัดการระบบและโครงสร้างขององค์กร การวางแผนและกำหนดนโยบาย แนวทางและวิธีทำงานภายในองค์กร เพื่อความเรียบร้อยและราบรื่นในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

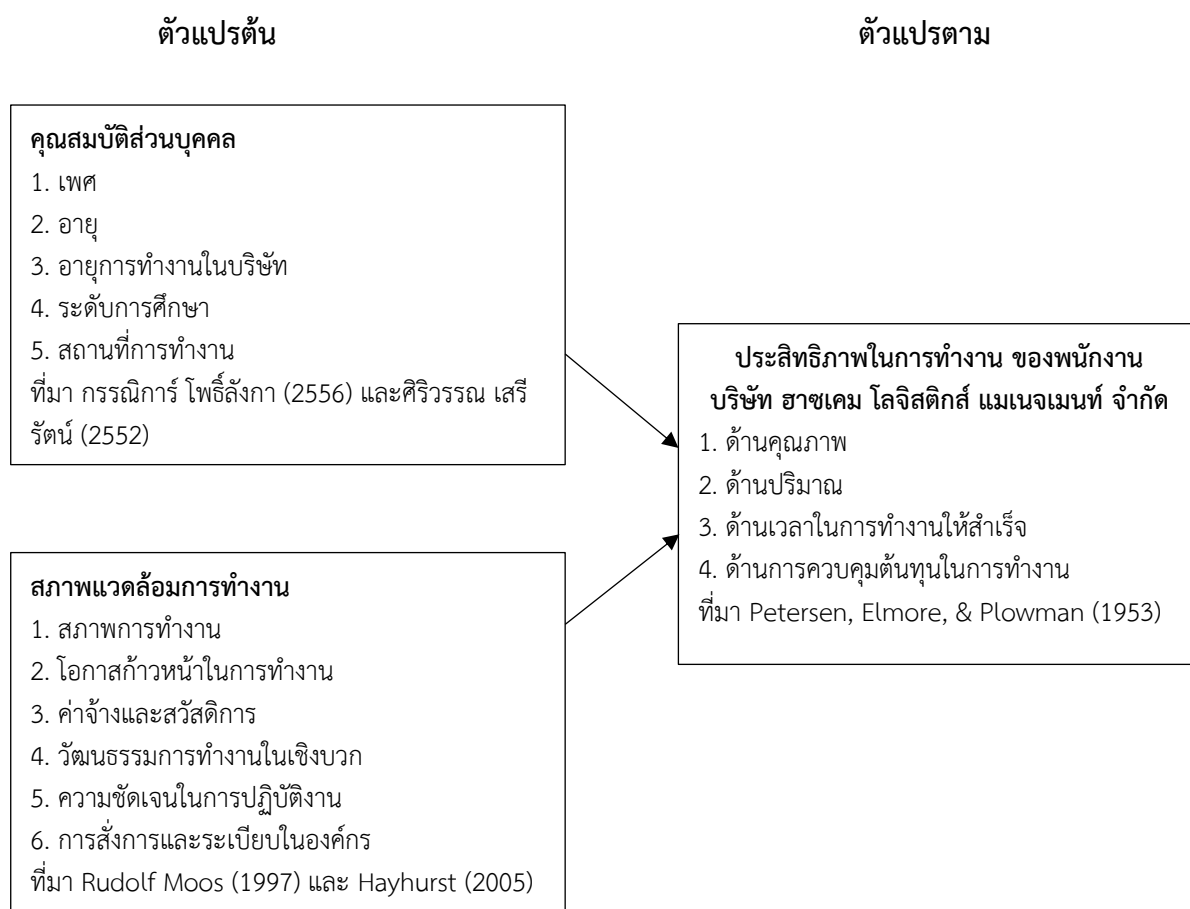
นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ของการทำงานผ่านการใช้เวลาที่สั้น และทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด ซึ่งผลลัพธ์ของการทำงานนั้นมีคุณภาพและปริมาณตามมาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ โดยเกิดความผิดพลาดจากการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถเป็นตัวชี้วัดผลจากการดำเนินงานได้ ว่าขั้นตอน ลักษณะการทำงานนั้นอยู่ในทิศทางที่ดีหรือไม่ โดยวัดจากผลลัพธ์ของการทำงานผ่านการใช้เวลาที่สั้น และทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด ซึ่งผลลัพธ์ของการทำงานนั้นมีคุณภาพและปริมาณตามมาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ โดยเกิดความผิดพลาดจากการทำงานน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานจากหนังสือ องค์กรธุรกิจและการจัดการ (Business Organization and Management) โดย (Petersen, Elmore, & Plowman, 1953) มาปรับใช้ตามความเหมาะสมและสามารถเป็นตัวชี้วัดการทำงานของบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกรอบการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพงาน (Quality) หมายถึง ผลลัพธ์งานที่ได้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้โดยผู้ปฏิบัติงานมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า อีกทั้งยังสามารถพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ดี สอดคล้องกับมาตรฐานและความพึงพอใจตามที่หัวหน้างานและองค์กรคาดหวัง

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง จำนวนงานที่สำเร็จอยู่ในระดับที่หัวหน้างานและองค์กรคาดหวัง ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผน และจัดลำดับความสำคัญของการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายปริมาณงานได้ภายในเวลาที่กำหนดและเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานและความพึงพอใจตามที่หัวหน้างานและองค์กรคาดหวัง

3. ระยะเวลาในการทำงานให้สำเร็จ (Time) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงานขององค์กร ตลอดระยะเวลาที่กำหนด และสามารถดำเนินงานได้ภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม รวมไปถึงพัฒนาแผนหรือรูปแบบการทำงานภายใต้กรอบเวลาที่คาดหวัง สอดคล้องกับมาตรฐานและความพึงพอใจตามที่หัวหน้างานและองค์กรคาดหวัง

4. การควบคุมต้นทุนในการทำงาน (Costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงาน มีความเหมาะสมกับงานและวิธีการทำงาน รวมไปถึงการใช้ทรัพยากร เงิน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด สอดคล้องกับมาตรฐานและความพึงพอใจตามที่หัวหน้างานและองค์กรคาดหวัง จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังแสดงในกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ พื้นที่วิจัย คือ บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด ประชากร คือ พนักงานระดับพนักงานปฏิบัติการทั่วไป จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงานในบริษัท ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงานโดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ วัฒนธรรมการทำงานในเชิงบวก ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การสั่งการและระเบียบในองค์กรจำนวน 18 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยอาศัยการประเมินจาก ระดับคุณภาพของงาน (Quality)

ระดับปริมาณงาน (Quantity) ระดับเวลาที่ดำเนินงานให้สำเร็จ (Time) การควบคุมต้นทุนในการทำงาน (Costs) จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม / ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในประเด็นที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด จึงถูกออกแบบเป็นเป็นคำถามปลายเปิด

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยวิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือ Item-Objective Congruence Index (IOC) โดยต้องผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดมาตรฐานคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะต้องไม่ต่ำกว่า .5 จึงจะถือว่าคำถามในแบบสอบถามนั้นสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและนำไปใช้ได้ จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 และ 1

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) หรือ Cronbach's Alpha (Collins, 2007) อาศัยค่าคำนวณจากผลการนำแบบสอบถามออกมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายก่อนจะนำไปประยุกต์ใช้จริง ค่าความเชื่อมั่นจะหาได้จากสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จะถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น (Crocker & Algina, 1986) โดยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด ได้นำไปทดสอบกับพนักงานจากบริษัท อื่นในเครือ จำนวน 30 คน ซึ่งผลการทดสอบแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ 0.872 จึงถือว่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสามารถยอมรับได้ (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามผ่านทาง Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 207 ชุด ผ่านช่องทางแบบสอบถามออนไลน์ โดยข้อแบบสอบถามทั้งหมดจำเป็นต้องได้รับคำตอบในทุกข้อคำถาม และไม่มีคำตอบซ้ำในแต่ละข้อคำถาม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (Independent Sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างเพียง 2 กลุ่มที่มีอิสระต่อกัน และใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-

way Analysis of Variance: One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มีตัวกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด และนำค่าที่ได้มาจัดทำเป็นสมการพยากรณ์การส่งผลในรูปแบบในรูปสมการคะแนนดิบและในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 51.69 มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 48.31 มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 และส่วนใหญ่ทำงานที่คลังสินค้า โครงการ Frasers บางนา กม.39 จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด $\mu = 207$

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.21	0.43	มากที่สุด
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.90	0.52	มาก
3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.98	0.48	มาก
4. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.36	0.61	ปานกลาง
5. ด้านความชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.73	0.95	มาก
6. ด้านการสั่งการและระเบียบในองค์กร	4.11	0.33	มาก
รวม	3.88	0.28	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านการสั่งการและระเบียบในองค์กร ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมาก และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

 $\mu = 207$

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.36	0.44	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	3.89	0.53	มาก
3. ด้านระยะเวลาในการทำงานให้สำเร็จ	3.97	0.47	มาก
4. ด้านการควบคุมต้นทุนในการทำงาน	4.29	0.34	มากที่สุด
รวม	4.13	0.24	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานและด้านการควบคุมต้นทุนในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านระยะเวลาในการทำงานให้สำเร็จและด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานที่ 1 แยกผลการทดสอบสมมติฐาน เป็น 5 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

$\mu = 207$					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.610	0.241		10.841	0.000**
X ₁	0.198	0.043	0.355	4.660	0.000**
X ₂	-0.095	0.031	-0.207	-3.055	0.003**
X ₃	-0.033	0.035	-0.065	-0.942	0.347
X ₄	0.036	0.024	0.091	1.476	0.141
X ₅	-0.046	0.019	-0.182	-2.417	0.017*
X ₆	0.299	0.047	0.411	6.399	0.000**
R = 0.562		R ² = 0.316		F = 15.380*	
SE _{est} = 0.20148		R ² _{adj} = 0.295			

*Significant at .05

**Significant at .01

สมมติฐานที่ 2 จากในตารางที่ 3 พบว่า สามารถสร้างรูปแบบสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด เรียงตามระดับความมีอิทธิพลได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ในรูปสมการคะแนนดิบ

$$Y = 2.610 + 0.299(X_6) + 0.198(X_1) - 0.046(X_5) - 0.095(X_2)$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z(Y) = 0.411(X_6) + 0.355(X_1) - 0.182(X_5) - 0.207(X_2)$$

ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (X₁) และด้านการสั่งการและระเบียบในองค์กร (X₆) ส่งผลในด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (X₅) และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X₂) ส่งผลในด้านลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 29.50 (R²_{adj} = 0.295) และมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.20148

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1 แยกอภิปรายตามคุณสมบัติส่วนบุคคล เป็น 5 สมมติฐานย่อย ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รักชาติ แดงเทพโพธิ์ และ นริศรา แดงเทพโพธิ์ (2561) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากระยะการเติบโตในแต่ละช่วงอายุที่แตกต่างกัน จึงมีความระมัดระวังในการทำงานเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงานและให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตามความระมัดระวังที่มากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่อาศัยความรวดเร็วในการทำงานร่วมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการ เติมน้ำมันรถขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการเติมน้ำมันรถขนส่งมวลชน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เข้ามาทำงานนานแล้วหรือพนักงานใหม่ก็มีประสิทธิภาพการทำงานใกล้เคียงกัน โดยอาจเป็นผลมาจากการใช้ระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม หรือการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรักชาติ แดงเทพโพธิ์ และ นริศรา แดงเทพโพธิ์ (2561) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุการทำงาน ด้านระดับการศึกษา และด้านสถานที่ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเรียนจบการศึกษาในแผนกวิชาที่ใกล้เคียงกัน คือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับช่างซ่อมบำรุง เครื่องกล เป็นต้นเป็นไปตามแนวคิดของ Kotler (2000) และ Belch and Belch (2005) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างในเรื่องของระดับการศึกษาของบุคคลว่าระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติ หรือระดับของความคิดของผู้บริโภคเป็นอย่างมาก อีกทั้งระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่และความสนใจในสิ่งต่าง ๆ

5. คุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านสถานที่ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พนักงานที่ถึงแม้จะมีสถานที่ทำงานต่างกันก็ต้อง

ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับพินดา นิลอรุณ และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

การอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการสั่งการและระเบียบในองค์กร มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้กับพนักงานอย่างมีคุณภาพ พนักงานรู้สึกที่ตนเองได้รับการสนับสนุนการทำงานจากทางบริษัทอย่างเพียงพอ และในเรื่องของระเบียบ บริษัทมีการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกคน ได้ถือปฏิบัติอย่างเท่าเทียม พนักงานรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการบังคับใช้กฎระเบียบของหัวหน้างาน จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1973) ที่ได้กล่าวว่าความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิดความอบอุ่นใจ และรู้สึกถึงความปลอดภัยในระหว่างการทำงานในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของนัยนา สุภาพ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด ส่วนปัจจัยด้านการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน จะทำให้พนักงานรู้สึกทำงานอย่างโดดเดี่ยวไม่มีเพื่อนร่วมงานมาช่วยเหลือ อีกทั้งการยกย่องชมเชยแต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นไปตามแนวคิดของ Moos (1997) ที่กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ว่าหากได้รับรู้หรือรู้สึกที่มีความกดดันในสถานที่ทำงาน หรือต้องทำงานบนความเร่งรีบให้เสร็จตามกำหนดเวลา จะส่งผลให้ผลงานออกมาไม่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (2562) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบข้อบังคับที่มีบรรทัดฐานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งสำคัญที่ได้

เรียนรู้จากการวิจัยนี้คือองค์กรจำเป็นต้องวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการจัดทำนโยบายหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลของบริษัทจึงควรชี้แจงและปรับทัศนคติในเรื่องของการทำงานว่าเป็นหน้าที่ที่แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติ และอาจมีความเข้มงวดเป็นอย่างมาก เนื่องจากทางบริษัททำหน้าที่ขนส่งสารเคมีอันตราย หรืออาจมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ได้พบปะพูดคุยกันนอกเหนือเวลาทำงาน
2. ผู้บริหารและหัวหน้างานจึงควรการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้ามากระตุ้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น KPI (Key Performance Indicator) และ OKR (Objective and Key Results) เป็นต้น โดยเลือกใช้ตามความเหมาะสมของแต่ละส่วนงาน
3. ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพแวดล้อมของบริษัทและกฎระเบียบให้เคร่งครัดเพื่อให้มาตรฐานการทำงานของพนักงานคงเดิม และประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทจะได้อยู่ในระดับเดิมหรือสูงขึ้น
4. ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อที่พนักงานสามารถจดจ่อกับการทำงานและสร้างผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีขึ้น
5. ผู้บริหารจึงควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมความรักความสามัคคีและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ได้แก่ การจัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น โดยกิจกรรมสามารถช่วยให้ บุคลากรได้รู้จักและคุ้นเคยกันมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกันของพนักงานในบริษัทได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยถอดบทเรียนการทำงานของพนักงานในการขนส่งสินค้า เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการอบรมบุคลากรใหม่ในอนาคต
2. การเปลี่ยนพื้นที่ในการศึกษา โดยอาจเลือกไปศึกษาบริษัทที่ดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์ประเภทการขนส่งสารเคมีแบบเดียวกัน ในระดับจังหวัดหรือนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายสามารถเปรียบเทียบกันได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้มาพัฒนาการวางแผนให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น
3. การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานจากกลุ่มพนักงานเป็นศึกษากับทางผู้บริหาร และนำผลการวิจัยมาเปลี่ยนมุมมองในการประเมินประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบผลการประเมินเพื่อใช้ประโยชน์ในการลดช่องว่างความเห็นเห็นระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

4. การศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับนี้ แต่มีการศึกษาแยกเป็นรายตัวแปรย่อยทั้งในตัวแปรต้น คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเพิ่มความละเอียดในการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาการบริหารงานเป็นด้าน ๆ อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโคก กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก*
- ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์. (2562). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 16(1), 166-177.
- ธนากร ศรีโพธิ์กลาง และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2559). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทขนส่งสินค้าและบริการด้านโลจิสติกส์ชั้นนำ. ใน *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 54: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (270-277). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นัยนา สุภาพ. (2557). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- พนิดา นิลอรุณ และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารจันทร์เกษม*, 21(41), 29-38.
- ภาณุฐิตา ต่ายเรียน และวสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ (2563) สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 5 (ในความร่วมมือ 5 สถาบัน) (147-162).*
- รักษาดิ แดงเทพโพธิ์ และนริศรา แดงเทพโพธิ์. (2561). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(4), 81-92.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2559). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

- Belch, G. E., & Michael, A. B. (2005). *Advertising and promotion: An integrated marketing communications perspective*. Boston: McGraw-Hill.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Harcourt, New York.
- Gilmer, V. H. B. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hayhurst, A. M. (2005). Work environmental factors and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*. 20(1), 283-288.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Moos, R. H. (1994). *Work environment scale manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Petersen, E., Elmore, G., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management*. Homewood, IL: Irwin.