

Received : May 25, 2021
Revised : August 17, 2021
Accepted : October 26, 2021

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้

อดิลักษณ์ พุ่มอิม*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของตัวแปรแฝง ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานโรงงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น แบบสอบถาม มีลักษณะแบบเลือกตอบ และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.62) ความเครียดในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$, S.D. = 0.71) และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.57) สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่า ($\chi^2/df = 1.175$, p-Value = 0.229, GFI = 0.983, AGFI = 0.965, CFI = 0.998, NFI = 0.988, RMR = 0.013, RMSEA = 0.021, TLI = 0.997) เป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาความสอดคล้องในระดับดี ดังนั้นปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานล้วนมีความสัมพันธ์กัน หากภาคอุตสาหกรรมต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุขภาพดี เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และประสบความสำเร็จ ควรให้ความสำคัญและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเครียด ปัจจัยด้านงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

*ผู้รับผิดชอบงานหลัก

อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
วิทยาเขตปทุมธานี, อีเมล: adilak.p@bas.kmutnb.ac.th

Development of Causal Relationship of Factors on Work and Job Stress Influencing Effectiveness of Performance of Employees in Gateway City Industrial Estate

Adilak Pumim*

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the opinion level of latent variables including factors on work, job stress, and effectiveness of performance of employees; and 2) to check the consistency of model and empirical data for developing causal relationship of factors on work and job stress influencing the effectiveness of performance of employees at Gateway City Industrial Estate, Chachoengsao Province. The sample group consisted of 400 factory employees who worked at Gateway City Industrial Estate, Chachoengsao Province. The samples were obtained by using probability sampling. Multiple-choice questionnaires with a 5-rating scale were used in this research. Obtained data were analyzed by using frequency, mean, and Standard Deviation. Path analysis was used for checking the consistency of the model and empirical data. The results revealed that factors on work was in moderate level ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.62), job stress was in low level ($\bar{X} = 2.00$, S.D. = 0.71), and effectiveness of performance was in moderate level ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.57). For inspection of consistency of model and empirical data, the obtained value was ($\chi^2/df = 1.175$, p-Value = 0.229, GFI = 0.983, AGFI = 0.965, CFI = 0.998, NFI = 0.988, RMR = 0.013, RMSEA = 0.021, TLI = 0.997) that met with Consistency Check Criteria in good level. As a result, factors on work, job stress, and effectiveness of performance had a relationship with one another. If the industrial sector wanted to enable their employees to perform their works efficiently and healthily for achieving goals and success, it should emphasize on the improvement of the management process to be more suitable.

Keywords: Effectiveness of Performance, Stress, Working Factors in Gateway City Industrial Estate, Causal Relationship Model

Type of Article: Research Article

*Corresponding author

Lecturer of Faculty of Business Administration and Service Industry, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Prachinburi Campus, E-mail: adilak.p@bas.kmutnb.ac.t

1. บทนำ

ปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งนโยบายในการพัฒนาเชิงพื้นที่โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาพื้นที่ในภาคตะวันออกทั้งหมด 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ให้เป็นพื้นที่อุตสาหกรรมหลักของประเทศ ทั้งนี้ได้ประกาศให้พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) และกำหนดเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษขึ้น เพื่อพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษเพื่อส่งเสริมให้เกิดกิจการที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษโดยอาจรวมถึง อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการจัดประชุม หรืออุตสาหกรรมอื่นใดด้วยก็ได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ซึ่งนิคมอุตสาหกรรม เกดเวย์ ซิตี้ ซึ่งอยู่ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีแนวคิดที่จะพัฒนาพื้นที่บางส่วนเพื่อประกอบอุตสาหกรรมซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง มีการสร้างนวัตกรรม และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ภายใต้แนวนโยบายของรัฐบาลต่างๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2564)

ทั้งนี้กิจการอุตสาหกรรมเป้าหมายสำคัญในพื้นที่ที่ขอจัดตั้งคือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next Generation Automotive) ซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ซึ่งจะก่อให้เกิดการจ้างงานในภูมิภาค การกระจายรายได้ และช่วยสร้างอุตสาหกรรมสนับสนุนในภูมิภาคและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Eastern Economic Corridor (EEC), 2021) โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมเจริญเติบโตและขับเคลื่อนไปได้นั้นคือคนงานในภาค

อุตสาหกรรม แต่เมื่อถึงยุคที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่กำลังของคน ทำให้บทบาทของคนมีความสำคัญลดน้อยลงส่งผลต่อการเพิ่มความเครียดของกลุ่มคนที่ทำงาน และส่งผลกระทบต่อคนทำงาน อาทิ ความมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว และการต้องปรับตัวให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดังนั้นการที่บุคลากรต้องเผชิญต่อความเครียด เกิดได้จากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน และความเครียดในการทำงาน (กรมสุขภาพจิต, 2564) ปัจจัยเหล่านี้หากเกิดขึ้นแล้ว ถ้าอยู่ในระดับที่เหมาะสม จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ และในทางกลับกัน หากพนักงานมีความเครียดในระดับที่มากเกินไป จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก เช่น ผลกระทบต่อด้านคุณภาพของการทำงาน ทำให้เกิดของเสียในฝ่ายผลิต ส่วนในด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน จะใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนความจำทำให้สูญเสียเวลา งานล่าช้า และมีผลกระทบต่อจำนวนผลผลิตที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในภาพรวมของอุตสาหกรรมจะเกิดปัญหา ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งหากหน่วยงานภายในสามารถตรวจสอบหรือรับรู้ และแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ยังสามารถเตรียมความพร้อมในการที่จะแก้ไขปัญหา และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับภาคอุตสาหกรรมได้ (Robbins, 2001)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่า ปัจจัยด้านงานมีความเกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดผลกระทบอย่างมากในภาคอุตสาหกรรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่มีแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการในการทำงานซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานเกิดความเครียด และทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการที่จะพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในงานวิจัยนี้ และนำแนวทางที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานให้ดีขึ้น

รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานกับความเครียดของพนักงานให้อยู่ในระดับที่เป็นประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของตัวแปรแฝง ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. สมมติฐานการวิจัย

H1: ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H2: ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก

ต่อความเครียดในการทำงาน

H3: ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก

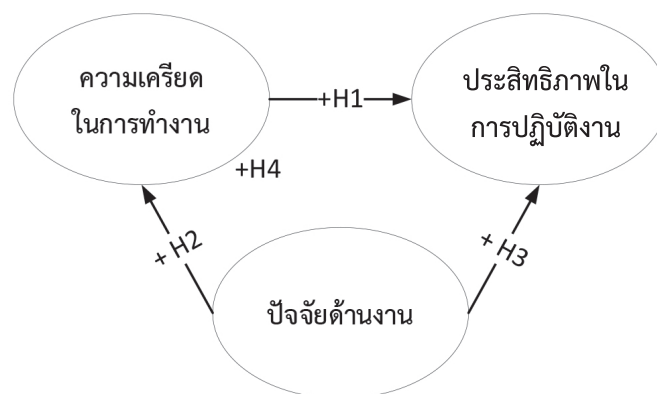
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H4: ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่าน ความเครียดในการทำงาน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman (1989) และ Zaleanick et al. (1958) ด้านความเครียดในการทำงานของ Robbins and Judge (2013) และ ปัจจัยด้านงานของ Taylor (1987), Schultz (1990), Maslach (1986) และ Cooper and Marshall (1983) เป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบกรอบแนวคิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการระบุตัวแปรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรที่ใช้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

5.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 5 ประการ

คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต ทั้งนี้กระบวนการต่างๆ จะสามารถดำเนินไปได้ต้องประกอบไปด้วยปัจจัยในการบริหารงาน ได้แก่ คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งทรัพยากร

คนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิด ทักษะ และความสามารถของคน ในทุกๆ กิจกรรม ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทรัพยากรคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารงานและประสบความสำเร็จได้ ซึ่งแนวคิดของ Zaleanick et al. (1958) ได้กล่าวว่า ในการจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี 4) ตำแหน่งหน้าที่ ตัวอย่างความต้องการภายใน ได้แก่ 1) ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ 2) ความต้องการแสดงความรู้สึเกี่ยวกับภารกิจรัก รักดี ความเป็นเพื่อนและความรัก 3) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง ดังนั้นในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในงานวิจัยนี้ จะใช้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ และ เวลาที่ใช้ในการทำงาน

5.2 ความเครียดในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีของ Robbins and Judge (2013) แบ่งลักษณะของผลของความเครียดที่แสดงออกเป็น 3 ทาง ดังนี้ 1) ทางร่างกาย โดยมากอาการเครียดจะแสดงออกทางร่างกายเป็นหลัก 2) ทางจิตใจ ความเครียดทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและความเครียดในการทำงานสามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเช่นกัน ความเครียดส่งผลทางจิตใจแสดงออกในรูปแบบของความรู้สึกถูกกดดัน มีความวิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย และเลื่อนลอย 3) ทางพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง เช่น การบริโภคเปลี่ยนแปลง สูบบุหรี่และดื่มสุรามากขึ้น พุดเร็ว และนอนหลับยาก เมื่อบุคคลมีความเครียดจากการทำงานจะเกิดพฤติกรรม

คือ ความสามารถในการทำงานลดลง ผลงานไม่ทันขาดงานและเปลี่ยนที่ทำงานบ่อย โดยการแสดงออกทั้งทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เป็นตัวชี้วัดความเครียดในการทำงานของการวิจัยนี้

5.3 ปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน บทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความเครียดในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะการปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้ (Taylor, 1987) ซึ่งความเครียดเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นได้กับคนทุกเพศทุกวัย โดยเฉพาะกับคนทำงานที่ต้องเผชิญกับภาวะความกดดันในด้านต่างๆ มากมาย ทั้งในด้านฐานะ หน้าที่การงาน การเงิน ความมั่นคงของชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้เกิดการแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความเครียดสูงตามไปด้วย ความเครียดนี้อาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีของ Schultz (1990), Maslach (1986) และ Cooper and Marshall (1983) พบว่าปัจจัยด้านการงานที่ทำให้เกิดความเครียด ได้แก่ ปัจจัยในตัวงาน บทบาทในองค์กร การพัฒนาอาชีพ โครงสร้างของบรรยากาศขององค์กร และสัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งใช้เป็นตัวชี้วัดปัจจัยด้านงานในการวิจัยนี้

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

6.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ พนักงานโรงงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซีดี จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 9,108 คน (สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2564) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากเกณฑ์การคำนวณของ Hair et al. (2010) โดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของจำนวนตัวแปรที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้ตัวแปรเชิงประจักษ์ จำนวน 11 ตัวแปร และกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้เท่ากับ 220 ตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริงมีทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง เท่ากับ 36 เท่าของตัวแปรเชิงประจักษ์ เพื่อให้การวิเคราะห์โมเดลมีความกลมกลืนและสอดคล้องมากยิ่งขึ้น ทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็นเฉพาะพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซีดี จังหวัดฉะเชิงเทราเท่านั้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 200 ตัวอย่างจึงจะเพียงพอ และไม่ก่อให้เกิดปัญหา Non-convergence (Boomsma & Hoogland, 2001)

6.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ได้พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมแบ่งเป็น 4 ตอน มีจำนวนทั้งสิ้น 77 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1967) ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด คือ 1 จนถึงระดับมากที่สุด คือ 5 โดยทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด คือแบบสอบถาม โดยหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ผลทดสอบที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1.00 เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องได้ค่าระหว่าง 0.5-1.00 สำหรับการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach 's Alpha) ค่าที่ได้ต้องมากกว่า 0.8 ขึ้นไป (Cronbach, 1984) โดยทำการทดสอบกับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน

50 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ซึ่งมีความเชื่อมั่นในระดับดีมาก (George & Mallery, 2003) เมื่อพิจารณารายตัวแปรทุกตัวมีค่าเกิน 0.8 ทั้งหมด ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาที่มีการฝึกอบรม และการประชุมของทางกรนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งได้ดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตกับทางฝ่ายการนิคมอุตสาหกรรม และขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาของทางกรนิคมในการแจกแบบสอบถาม ใช้เวลาในการรวบรวมตั้งแต่เดือน สิงหาคม-ตุลาคม 2563 จึงได้ครบตามจำนวนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและถูกต้องจำนวน 400 ตัวอย่าง

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลทั่วไป ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ 2) วิเคราะห์ปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ทำการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านงาน และความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน และทำการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อหาค่า Model Fit ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ เกณฑ์ดังนี้ $\chi^2/df < 2.00$, $p\text{-Value} \geq 0.05$, $GFI > 0.95$, $AGFI > 0.95$, $CFI > 0.95$, $NFI > 0.95$, $RMR < 0.05$, $RMSEA < 0.05$ และ $TLI > 0.95$ (Hair et al., 2010; Kelloway, 2015)

7. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า พนักงาน

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.4 มีอายุระหว่าง 19-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.3 ทำงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 81.1 มีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.4 ส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 47.3 และมีระดับความคิดเห็นโดยรวม ปัจจัยด้านงานอยู่ใน

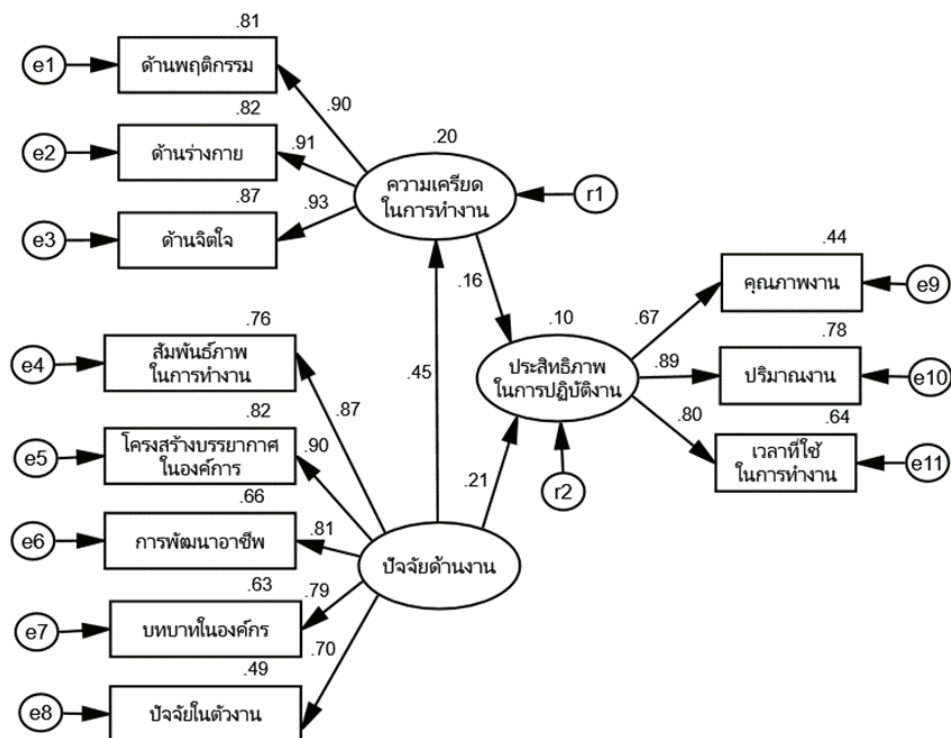
ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.62 ความเครียดในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.71 และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.57

2. ผลการพัฒนาโมเดลมีค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้าง (Model Fit) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาความสอดคล้องในระดับดี ดังแสดงในตารางที่ 1 และภาพที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้าง (Model Fit)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติก่อนปรับโมเดล	ค่าสถิติหลังปรับโมเดล	ผลการประเมิน	อ้างอิง
χ^2/df	< 2.00	3.679*	1.175	สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015)
p-Value	≥ 0.05	0.000*	0.229	สอดคล้องดี	(Hair et al., 2010)
GFI	> 0.95	0.934*	0.983	สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015)
AGFI	> 0.95	0.894*	0.965	สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015)
CFI	> 0.95	0.964	0.998	สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015)
NFI	> 0.95	0.951	0.988	สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015)
RMR	< 0.05	0.016	0.013	สอดคล้องดี	(Hair et al., 2010)
RMSEA	< 0.05	0.082*	0.021	สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015)
TLI	> 0.95	0.952	0.997	สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015)
R^2	ความเครียดในการทำงาน	0.20	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.10	

หมายเหตุ * ค่าสถิติไม่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องหรือกลมกลืนของโมเดล



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากภาพที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรเชิงประจักษ์ ซึ่งดูจากน้ำหนักของตัวแปร (Factor loading) ทั้ง 11 ตัว ของตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

1. ปัจจัยด้านงาน พบว่า โครงสร้างบรรยากาศในองค์กร เป็นตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีค่าน้ำหนักของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มากที่สุด รองลงมา คือ สัมพันธภาพในการทำงาน การพัฒนาอาชีพ บทบาทในองค์กร ปัจจัยในตัวงาน มีค่าเท่ากับ 0.90, 0.87, 0.81, 0.79, 0.70 และ 0.82, 0.76, 0.66, 0.63, 0.49 ตามลำดับ ซึ่งโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร สามารถพยากรณ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับปัจจัยด้านงานได้ร้อยละ 90

2. ความเครียดในการทำงาน พบว่า ด้านจิตใจ เป็นตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีค่าน้ำหนักของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มากที่สุด รองลงมา

คือ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม มีค่าเท่ากับ 0.93, 0.91, 0.90 และ 0.87, 0.82, 0.81 ตามลำดับ ซึ่งด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับความเครียดในการทำงานได้ร้อยละ 93

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปริมาณงาน เป็นตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีค่าน้ำหนักของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มากที่สุด รองลงมา คือ เวลาที่ใช้ในการทำงานและ คุณภาพงาน มีค่าเท่ากับ 0.89, 0.80, 0.67 และ 0.78, 0.64, 0.44 ตามลำดับ ซึ่งปริมาณงานสามารถพยากรณ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89

ซึ่งกล่าวได้ว่า ตัวแปรเชิงประจักษ์แต่ละตัว สามารถเป็นตัวชี้วัดให้กับตัวแปรแฝง ทั้ง 3 ตัวได้ดี และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลและค่าพยากรณ์ของปัจจัย

ปัจจัยเหตุ ปัจจัยผล	ค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R ²)	ปัจจัยด้านงาน	ความเครียดใน การทำงาน	ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
ความเครียดในการทำงาน				
DE	0.20	0.45	-	-
IE		-	-	-
TE		0.45	-	-
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
DE	0.10	0.21	0.16	-
IE		0.07	-	-
TE		0.28	0.16	-

หมายเหตุ DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลรวม

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของปัจจัยในตัวแปรแฝง พบว่า

ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก กับความเครียดในการทำงาน และอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.45 ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก และอิทธิพลรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.16

ปัจจัยด้านงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก และอิทธิพลรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.21, 0.07, 0.28 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดจะพบว่า ปัจจัยด้านงานมี TE = 0.45 มากกว่าปัจจัยแฝงตัวอื่นๆ ดังนั้น ปัจจัยด้านงาน จึงเป็นปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

โดยตัวแปรแฝงปัจจัยด้านงาน มีค่าประสมสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้กับความเครียดในการทำงานได้ร้อยละ 20 ส่วนความเครียดในการทำงาน และปัจจัยด้านงาน มีค่าประสมสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10

ตารางที่ 3 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง	p-Value	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
H1: ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	DE = 0.16	0.017*	ยอมรับสมมติฐาน
H2: ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเครียดในการทำงาน	DE = 0.45	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตารางที่ 3 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง	p-Value	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
H3: ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	DE = 0.21	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน
H4: ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่าน ความเครียดในการทำงาน	IE = 0.07	0.021*	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม * ระดับนัยสำคัญ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญ 0.001

จากตารางที่ 3 ผลจากการทดสอบสมมติฐานอธิบายได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.16 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.45 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.21 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่าน ความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์

เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.07 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน

8. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้น จะเห็นว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงสมมติฐานได้ค่า ($\chi^2/df = 1.175$, p-Value = 0.229, GFI = 0.983, AGFI = 0.965, CFI = 0.998, NFI = 0.988, RMR = 0.013, RMSEA = 0.021, TLI = 0.997) เป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาความสอดคล้องในระดับดี และจากผลการวิจัยพบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเครียดในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewsrasean and Archarunroj (2017) และ Maichan and Saejiw (2018) พบว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน และปัจจัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานเช่นกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเพิ่มขึ้น หรือปัจจัยในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น และความเครียดในการทำงาน

โดยรวมของพนักงานก็จะลดลง

2. ความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีตรา ลาภละมูล (2557) และ น้ำฝน นิมิตร (2558) พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ และโดยรวมเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานจะลดลงในระดับต่ำ และงานวิจัยของ Unlamai et al. (2018) พบว่า การที่องค์กรมีการวางแผนบริหารจัดการความเครียดให้กับบุคลากร เช่น การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน สร้างปัจจัยหรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีคำอธิบายลักษณะงานเป็นทางการ สร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน อีกทั้งมีกฎระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่เหมาะสม ก็จะช่วยลดความเครียดให้กับบุคลากรได้

3. ปัจจัยด้านงาน มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผ่านความเครียดในการทำงาน จากผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านงาน บทบาทในองค์กร การพัฒนาอาชีพ โครงสร้างบรรยากาศในองค์กร และสัมพันธภาพในการทำงานไม่สามารถทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้อย่างเดียว แต่ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากปัจจัยด้านงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลทางบวกยังมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ismail, et al. (2015) พบว่า ความเครียดของพนักงานจะเป็นความเครียดในทางบวก ซึ่งเป็นความเครียดในระดับที่จะส่งผลหรือกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และงานวิจัยของ Kaewsrasean and Archarunroj (2017) พบว่า ควรให้ความสำคัญต่อความเครียดทางด้านจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์

กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ส่วนงานวิจัยของ Kaewkiew (2014) พบว่า ความเครียดที่แสดงออกทางร่างกายหรือจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับต่ำมาก

4. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.10 หรือคิดเป็นร้อยละ 10 ได้ค่าพยากรณ์ที่น้อยมาก ซึ่งอาจเกิดจากการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เจาะจงในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทใด หรือฝ่ายงานไหนโดยเฉพาะ แต่หากยืนยันได้ว่าผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ค่า (R^2) มากหรือน้อยก็สามารถใช้ได้ (The Minitab Blog, 2021) และยังสามารถใช้กับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมาในการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวแปรซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันในงานวิจัยนี้

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านงานควรเน้นให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทั้งต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิ ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล หรือแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งในด้านความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงานนั้นๆ หรือปริมาณงานที่มอบหมาย กำหนดระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและชัดเจน ให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตและหน้าที่ของตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อความต้องการ มีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีมลภาวะทางเสียงหรืออากาศ มีการจัดอบรมเพิ่มทักษะ หรือวิธีการทำงานแนวทางใหม่ๆ ให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ จัดโครงสร้างขององค์กร

ให้มีความยืดหยุ่น ไม่ควรมีลำดับขั้นในการบริหารมากเกินไป ควรให้ความสำคัญโดยการจัดกิจกรรมระหว่างองค์กร กับครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้ครอบครัวของพนักงานเข้าใจถึงความสำคัญ หน้าที่ และได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงาน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวยังสามารถนำไปใช้กับภาคอุตสาหกรรมหรือองค์กรอื่นได้อีกด้วย

2. ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ควรให้ความสำคัญต่อความเครียดทางด้านจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา การให้ความสำคัญโดยการให้ความรู้ในการลดความเครียดหรือการเผชิญหน้าต่อความเครียด รณรงค์ให้มีการพูดคุยเชิงสร้างสรรค์ และลดการใช้คำพูดที่เป็นการดูถูกเหยียดหยาม ทำร้ายจิตใจผู้อื่น ควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ และสร้างบรรยากาศที่มีความผ่อนคลายในการทำงาน และมีโครงการตรวจสุขภาพกายและสุขภาพจิตประจำปี เพื่อการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเรื่องของตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยการลาออก เป็นต้น ซึ่งน่าจะมีข้อค้นพบอีกหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรกับประชากรกลุ่มอื่น เช่น องค์กรที่ประกอบธุรกิจให้อุตสาหกรรมเดียวกัน ว่ามีปัจจัยแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน

3. ควรทำการศึกษาเชิงลึกด้วยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงสาเหตุและค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ขององค์กรที่มีการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2564). *ผ่า 4 กลุ่มความเครียดที่กระทบสุขภาพ เครียดแบบเราจัดอยู่กลุ่มไหน?*. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564, จาก: <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30321>.
- น้ำฝน นิมิตร. (2558). *ปัจจัยด้านความเครียดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปวีตรา ลาภละมูล. (2557). *ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2564). *พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561*. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564, จาก: <https://www.eeco.or.th/th/filedownload/1198/f5620a3344b45ba678cb557dfd905ca4.pdf>.
- สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2564). *แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน)*. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564, จาก: http://www.cco.chachoengsao.go.th/images/plan/plan_ccs65.pdf.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประจำปี 2563*. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564, จาก : http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2021/06/NS_2563-for-Web-final.pdf.
- Boomsma, A., & Hoogland, J. J. (2001). *The robustness of LISREL modeling revisited*. In Cudeck, S., Toit, D. & Sörbom, D. (Eds.), *Structural equation models: Present and future* (pp. 139-168). Chicago: Scientific Software International Inc.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1983). *Coping with stress at work*. Aldershot: Gower Co., Ltd.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of psychology testing*. New York: Harper.
- Eastern Economic Corridor (EEC). (2012). *Gateway Estate Feasibility Study*. Retrieved 1 May 2021, from: <https://www.eeco.or.th/webupload/filecenter/html/establishment/Feasibility/016.pdf>.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. NY: Pearson Education.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *Reliability analysis. SPSS for Windows, step by step: a simple guide and reference*, 14th edn. Boston: Allyn & Bacon, 222-232.
- Ismail, A., Saudin, N., Ismail, Y., Samah, A. J. A., Bakar, R. A., & Aminudin, N. N. (2015). Effect of workplace stress on job performance. *Economic Review: Journal of Economics and Business*, 13(1), 45-57.
- Kaewkiew, P. (2014). A Study of Stress Levels and Work Efficiency of Teachers of Special Education in the Bangkok metropolitan Area. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 10(1), 59-76.

- Kaewsrasean, P., & Archarunjroj, P. (2017). The Relationships Between Work Related Factors, Stress and Performance Efficiency Among Real Estate Company Employees in Bangkok. *Veridian E-Journal, Silpakorn University Humanities, Social Sciences and Arts*, 10(1), 1042-1057.
- Kelloway, E.K. (2015). *Using Mplus for Structural Equation Modeling; A Researcher's Guide*. CA: Sage Publications.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill company.
- Maichan, A., & Saejiw, N. (2018). Factors Affecting Performance Efficiency among Employees in Machine Installed Production Line, Songkhla. *Suratthani Rajabhat Journal*, 5(1), 95-120.
- Maslach, C. Burnout. (1986). *A social psychological analysis*. San Francisco: Psychological Association.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Robbins, S.P. (2001). *Organization Behavior: Concepts and Controversies, and Application*. (9d ed.) United States of America: Prentice – Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Tim. (2013). *Organization behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Schultz, D. P., & S. E. Schultz. (1990). *Psychology and work today*. United States of America: Macmillan.
- Taylor, B.W. (1987). *Classroom discipline: A system for getting the school administrator to see classroom discipline problems your way*. Dayton OH: Souther Hills Press. lysis (2nd ed). New York: Harper & Row.
- The Minitab Blog. (2021). *How High Should R-squared Be in Regression Analysis?* Retrieved 1 May 2021, from: <https://blog.minitab.com/blog/adventures-in-statistics-2/how-high-should-r-squared-be-in-regression-analysis>.
- Unlamai, N., Thermtiptaweekul, K., & Chienwattanasook, K. (2018). Stress Management in The Workplace to Maximize Employee Efficiency. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 5(1), 104-117.
- Zaleanick et al. (1958). *Motion productivity and Satisfaction of worker*. Massachusetts: Harvard University.