

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน : กรณีศึกษา ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทย

Factors Affecting Employee Productivity : A Case Study in Thailand's Tyre Industry



Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

อารีรัตน์ ภูธรระมะ¹

สมจิตร ล้วนจำเริญ²

ดร.จิระ หงส์दारมภ์³

ศิริชัย พงษ์วิชัย⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาขนาดของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานและขนาดผลิตภาพพนักงานในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่อผลิตภาพพนักงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลิตภาพพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตยางรถยนต์ในประเทศไทย จำนวน 789 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ขนาดของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน โดยเฉลี่ยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากและขนาดของผลิตภาพพนักงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน ตามลำดับจากมากไปหาน้อย มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปตามสมมติฐาน มีดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพพนักงาน มี 2 ปัจจัย คือ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะงาน มี 1 ปัจจัย คือ ทุนส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มและองค์การมี 2 ปัจจัย คือ ทุนส่วนบุคคลในทิศทางลบและลักษณะงาน ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การมี 2 ปัจจัยคือกลุ่มและองค์การ และความสุขในการทำงาน (2) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพพนักงาน มี 1 ปัจจัย คือ ทุนส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อกลุ่มและองค์การ มี 1 ปัจจัย คือ ทุนส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ มี 1 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อผลิตภาพพนักงานมี 4 ปัจจัยคือ ลักษณะงาน ทุนส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ (3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลิตภาพพนักงาน: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : ทุนส่วนบุคคล ลักษณะงาน กลุ่มและองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ผลิตภาพพนักงาน

¹ นักศึกษาปริญญาเอก โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ ศาสตราจารย์ เลขานุการของมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

⁴ รองศาสตราจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Abstract

This research was aimed to (1) to study the size of factors influencing the employee productivity and the size of the employee productivity in the tyre industry of Thailand, (2) to study the influence of the factors affected the employee productivity, (3) to study the causative relationship (model) of the employee productivity. The research findings were summarized as the followings: (1) The size of factors affected averagely the employee productivity and the size of the employee productivity were high. (2) The influence of the factors affected respectively the employee productivity which were statistically significant according to the hypothesis was as follows: (1) there were two factors which directly influenced the employee productivity: the happiness to work and the organization commitment; one factor which directly influenced the work traits: the personal capital; two factors which directly influenced the groups and the organizations: the personal capital in negative aspects and the work traits; three factors which directly influenced the organization commitment: the personal capital, the groups and the organizations and the happiness to work, (2) there was one factor which indirectly influenced the employee productivity: the personal capital; one factor which indirectly influenced the groups and the organizations: the personal capital; one factor which indirectly influenced the organization commitment: the work traits, (3) there were four factors which generally influenced the employee productivity: the work traits, the personal capital, the happiness capital, and the organization commitment. (3) The causative relationship (model) of the factors which affected the employee productivity: a case study on tire industry of Thailand was accorded with the empirical data.

Keywords : Personal Capital, Job Characteristic, Group and Organization, Happiness to Work, Organization Commitment, Employee Productivity.

ประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกยางล้อถึงร้อยละ 60 ของผลิตภัณฑ์ยางในประเทศ นอกจากนั้นยังเป็นอุตสาหกรรมที่ภาครัฐให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ผลิตรายอื่นนำเข้าของโลกเข้ามาลงทุนเพิ่มขึ้นหรือขยายการลงทุนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และเป็นช่องทางในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับผู้ประกอบการยางล้อไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขนาดของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานและขนาดผลิตภาพพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่อผลิตภาพพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลิตภาพพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมรายชื่อสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจในการผลิตยางรถยนต์ใหม่เป็นหลักในประเทศไทย เฉพาะบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ และบริษัทคนไทยเป็นเจ้าของ ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อของกรมโรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตามคุณสมบัติดังกล่าว ได้จำนวนทั้งสิ้น 10 สถานประกอบการ เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งมีเงินลงทุนเกินกว่า 200 ล้านบาทขึ้นไปและมีคนงานเกินกว่า 200 คนขึ้นไป (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553) ส่วนจำนวนประชากรที่เป็นหน่วยศึกษาคือ บุคลากรที่เป็นพนักงานทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจ ในการผลิต

ยางรถยนต์ในประเทศไทย ตามทะเบียนรายชื่อกรมโรงงานอุตสาหกรรมเฉพาะบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ และบริษัทคนไทยเป็นเจ้าของ เฉพาะที่ผลิตรายรถยนต์ใหม่เป็นหลักในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้รวบรวมจำนวนพนักงาน จากจำนวนพนักงานที่แสดงมาพร้อมกับสถานประกอบการที่อยู่ในบัญชีรายชื่อของกรมโรงงานทั้ง 10 แห่ง ได้จำนวนพนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการจำนวนทั้งสิ้น 16,836 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิจัยกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตัวแทนของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจในการผลิตยางรถยนต์ใหม่เป็นหลักในประเทศไทย เฉพาะบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ และบริษัทคนไทยเป็นเจ้าของ ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อของกรมโรงงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

อุตสาหกรรมยางรถยนต์ในประเทศไทย หมายถึง ผู้ประกอบการ ที่ดำเนินธุรกิจ ในการผลิตยางรถยนต์ในประเทศไทย ตามทะเบียนรายชื่อกรมโรงงานอุตสาหกรรมเฉพาะบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ และบริษัทคนไทยเป็นเจ้าของ เฉพาะที่ผลิตรายรถยนต์ใหม่เป็นหลักในประเทศไทย

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่เป็นพนักงานทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจ ในการผลิตยางรถยนต์ในประเทศไทย ตามทะเบียนรายชื่อกรมโรงงานอุตสาหกรรมเฉพาะบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ และบริษัทคนไทยเป็นเจ้าของ เฉพาะที่ผลิตรายรถยนต์ใหม่เป็นหลักในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สะท้อนให้เห็นถึงขนาดของปัจจัยด้านทุนส่วนบุคคล ลักษณะงานกลุ่มและองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลผลิตภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ในประเทศไทย ที่จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปพิจารณาและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและส่งเสริมพนักงานให้เหมาะสมในด้านทุนส่วนบุคคล ลักษณะงาน กลุ่มและองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและเพื่อผลผลิตภาพพนักงาน เพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโตและความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ต่อไป

2. ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะงาน กลุ่มและองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลผลิตภาพพนักงานในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ในประเทศไทย และยังทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนาแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อไป

3. เพื่อเผยแพร่แนวคิดด้านทุนส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มและองค์การ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลผลิตภาพพนักงาน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาการศึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 16,836 คน มีตัวอย่างจำนวน 789 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วย

แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปให้คณาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 3 ท่านและผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของเนื้อหาและโครงสร้างของข้อคำถาม (content validity) โดยวิธีวิเคราะห์ข้อคำถามและพิจารณาประเมินให้ค่าคะแนนเพื่อตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index--IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC เท่ากับ 0.943 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, 2550, หน้า 142; สุวิมล ติรกันันท์, 2548, หน้า 146-148) หลังจากตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในเรื่องของความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบเบื้องต้น (pretest) กับตัวอย่างที่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติเหมือนกับตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดย บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543, หน้า 199) ได้กล่าวถึงผลการวัดที่สามารถยอมรับได้และมีความถูกต้องนั้นต้องมีค่าความเที่ยงตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.9649 โดยในตัวแปรแต่ละด้านมีค่า Alpha ตั้งแต่ .70 ทุกตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์ความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุ ความเบ้ ความโด่ง องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ในงานวิจัยนี้ยังได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตัวแทนผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยและเพื่อยืนยันผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงตัวแปร

ผลการศึกษา พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 459 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 และรองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 พนักงานเพศชายมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 61.31 และรองลงมา เป็นพนักงานเพศหญิง ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 38.69 พนักงานเพศชายมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และรองลงมา เป็นพนักงานเพศหญิง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 พนักงานเพศหญิงมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 และรองลงมา เป็นพนักงานเพศชายมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 พนักงานเพศชายเป็นระดับพนักงาน มีจำนวน 385 คิดเป็นร้อยละ 56.53 และรองลงมา เพศหญิงเป็นระดับพนักงาน มี

จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 43.47 เพศชายเป็นระดับบริหาร จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 68.52 และรองลงมา เพศหญิงเป็นระดับบริหารจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานและปัจจัยผลิตภาพพนักงาน : พบว่า

ปัจจัยทุนส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจาก มากไปหาน้อย คือ ทุนมนุษย์ ทุนแห่งความยั่งยืน ทุนความรู้ ทักษะและทัศนคติ ทุนทางจริยธรรม ทุนทางอารมณ์ ทุนทางปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม ทุนแห่งความสุข ทุนทางสังคม ทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศและทุนทางนวัตกรรมตามลำดับ

ปัจจัยลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานได้ทำงานที่มีความสำคัญ ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ได้รับผิดชอบงานนั้นทั้งหมด มีความเป็นอิสระในงาน และในระดับปานกลาง คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับตามลำดับ

ปัจจัยกลุ่มและองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร ผลประโยชน์ตอบแทน และการบังคับบัญชาและ ระดับปานกลาง สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมของพนักงานตามลำดับ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สุขภาพจิตดี มีความผาสุกและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงตามลำดับ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย

คือ พนักงานมีความผูกพันเชิงความรู้สึกและมีความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็นอยู่ และระดับปานกลาง มีความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

ปัจจัยผลิตภาพพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน โดยพิจารณารายตัวแปร พบว่า

ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยทุนส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) ปัจจัยลักษณะงาน ($\bar{X}=3.72$) ปัจจัยความสุขในการทำงาน ($\bar{X}=3.63$) ปัจจัยกลุ่มและองค์การ ($\bar{X}=3.59$) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X}=3.55$) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรผลิตภาพนั้นมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.83$)

ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) พบว่า คะแนนของตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square) ยกเว้น ทุนทางปัญญา (INP) ทุนทางจริยธรรม (ETC) ทุนแห่งความสุข (HAC) ทุนทางสังคม (SOC) ทุนความรู้ ทักษะและทัศนคติ (KNC) ทุนทางอารมณ์ (EMC) ความเป็นอิสระในงาน (WOC4) โอกาสก้าวหน้า (ORG3) ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ

ผลิตภาพพนักงาน ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) พบว่า คะแนนของตัวแปรสังเกตทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับค่าสถิติ ไค-สแควร์ ของผลิตภาพพนักงานแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค - สแควร์ (Chi-Square) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับข้อมูลด้วยวิธี Normal Scores โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.30 ซึ่งได้ผลกล่าวคือ ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อมูลย้อนกลับ (WOC5) โอกาสก้าวหน้า (ORG3) สภาพการทำงาน (ORG5) และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (ORG7) ซึ่งมีรายละเอียดของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับกับก่อนปรับ และมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ กล่าวคือ ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) พบว่า คะแนนของตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square) แสดงว่าคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 6 รูปแบบ เมื่อพิจารณาเทียบกับเกณฑ์แล้ว พบว่า รูปแบบทุกตัวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยทุนส่วนบุคคล เป็นรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 11 ตัว ได้แก่ ทุนมนุษย์ (HUP) ทุนทางปัญญา (INP) ทุนทางจริยธรรม (ETC) ทุนแห่งความสุข (HAC)

ทุนทางสังคม (SOC) ทุนแห่งความยั่งยืน (SUC) ทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (DIC) ทุนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (KNC) ทุนทางอารมณ์ (EMC) ทุนทางนวัตกรรม (INC) ทุนทางวัฒนธรรม (CUC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.82 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่า (X^2) = 10.42 ค่าองศาอิสระ (df) = 17 ค่าความน่าจะเป็น (p value) = 0.89 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า SRMR = 0.01 และค่า CN = 2476.06 จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับศูนย์ นั้นแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านทุนส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สมบูรณ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือที่เรียกว่า perfect fit

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยลักษณะงาน เป็นรูปแบบ การวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว ได้แก่ การใช้ทักษะที่หลากหลาย (WOC1) การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด (WOC2) ความสำคัญของงาน (WOC3) ความเป็นอิสระในงาน (WOC4) ข้อมูลย้อนกลับ (WOC5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.80 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าไค-สแควร์ (X^2) = 1.75 ค่าองศาอิสระ (df) = 2 ค่าความน่าจะเป็น (p -value) = 0.42 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า SRMR = 0.01 และค่า CN = 4149.65 จะเห็นได้ว่า ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับศูนย์นั้นแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของปัจจัยลักษณะงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สมบูรณ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือที่เรียกว่า perfect fit

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยกลุ่มและองค์การเป็นรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 7 ตัว ได้แก่ ผู้ร่วมงาน ORG1 ผลประโยชน์ตอบแทน (ORG2) โอกาสก้าวหน้า (ORG3) การบังคับบัญชา (ORG4) สภาพการทำงาน (ORG5) วัฒนธรรมองค์กร (ORG6) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (ORG7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าไค-สแควร์ (X^2) = 5.12 ค่าองศาอิสระ (df) = 5 ค่าความน่าจะเป็น (p value) = 0.40 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.01 ค่า SRMR = 0.01 และค่า CN = 2339.51 แสดงว่าองค์ประกอบของปัจจัยกลุ่มและองค์การ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยความสุขในการทำงาน เป็นรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียววัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ สุขภาพจิตดี (HAW1) สุขภาพร่างกายแข็งแรง (HAW2) ความผาสุก (HAW3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าไค-สแควร์ (X^2) = 0.00 ค่าองศาอิสระ (df) = 1 ค่าความน่าจะเป็น (p value) = 0.99 ค่า RMSEA = 0.00 จะเห็นได้ว่า ค่า X^2 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับศูนย์นั้นแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สมบูรณ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือที่เรียกว่า perfect fit

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ เป็นรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ความผูกพันในเชิงความรู้สึก (ORC1) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ (ORC2) ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (ORC3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82 ถึง 0.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าไค-สแควร์ (X^2) = 0.00 ค่าองศาอิสระ (df) = 1 ค่าความน่าจะเป็น (p value) = 0.98 ค่า RMSEA = 0.00 จะเห็นได้ว่า ค่า X^2 และ ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับศูนย์ นั้นแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สมบูรณ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือที่เรียกว่า perfect fit

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยผลิตภาพพนักงาน เป็นรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน (PRD1) ประสิทธิภาพการทำงาน (PRD2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าไค-สแควร์ (X^2) = 0.00 ค่าองศาอิสระ (df) = 0 ค่าความน่าจะเป็น (p value) = 1.00 ค่า RMSEA = 0.00 จะเห็นได้ว่า ค่า X^2 ค่า df และ ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับศูนย์ นั้นแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของปัจจัยผลิตภาพพนักงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สมบูรณ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือที่เรียกว่า perfect fit

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานและผลิตภาพพนักงาน พบว่า

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรแฝงซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรด้วยกันและกับตัวแปรผลิตภาพ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .317 ถึง .739 แสดงว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สัมพันธ์กันในตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ทุนส่วนบุคคล (PCP) กับ ลักษณะงาน (WOC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .739 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์-สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ทุนส่วนบุคคล (PCP) กับกลุ่มและองค์การ (ORG) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .317

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลกับตัวแปรผลิตภาพพนักงาน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ผลิตภาพพนักงาน (PRD) กับความสุขในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .632 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ผลิตภาพพนักงาน (PRD) กับ ทุนส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .397

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษา

เชิงทฤษฎีและนำมาวิเคราะห์ครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน 5 ตัวแปร ได้แก่ ทุนส่วนบุคคล (PCP) ลักษณะงาน (WOC) กลุ่มและองค์กร (ORG) ความสุขในการทำงาน (HAW) ความผูกพันต่อองค์กร (ORC) กับ ตัวแปรผลิตภาพพนักงาน (PRD) โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ได้ผลการวิเคราะห์กล่าวคือ

รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับรูปแบบตามค่าดัชนีการปรับโมเดล พบว่า รูปแบบสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่า ไค-สแควร์ (χ^2) = 179.52 ค่าองศาอิสระ (df) = 151 ค่าความน่าจะเป็น (p value) = 0.06 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.02 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือจะต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ซึ่งสูงกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.95 ซึ่งสูงกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) = 861.84 ซึ่งมากกว่า 200 และค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (ผลการของค่าไค-สแควร์ด้วยค่าองศาอิสระ) ได้เท่ากับ 1.19 ซึ่งไม่เกิน 2 จึงถือว่ารูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การกำหนดเส้นทางการปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ได้ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

1) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพพนักงาน เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ความสุขในการทำงาน (E3HAW) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพพนักงาน (E5PRD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความผูกพันต่อองค์กร (E4ORC) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพพนักงาน (E5PRD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะงาน เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ทุนส่วนบุคคล (K1PCP) มีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะงาน (E1WOC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มและองค์กร เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ทุนส่วนบุคคล (K1PCP) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อกลุ่มและองค์กร (ORG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -6.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลักษณะงาน (E1WOC) มีอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มและองค์กร (E2ORG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 4.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ทุนส่วนบุคคล (K1PCP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (E4ORC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เท่ากับ 1.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มและองค์การ (E2ORG) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (E4ORC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสุขในการทำงาน (HAW) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (E4ORC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิทธิพลทางอ้อม

1) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพพนักงาน เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ทุ่ส่วนบุคคล (K1PCP) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพพนักงาน (E5PRD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 3.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อกลุ่มและองค์การ เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย กล่าวคือทุ่ส่วนบุคคล (K1PCP) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อกลุ่มและองค์การ (E2ORG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 6.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย กล่าวคือลักษณะงาน (E1WOC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ (E4ORC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 3.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิทธิพลรวม

ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลรวมต่อผลิตภาพพนักงาน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

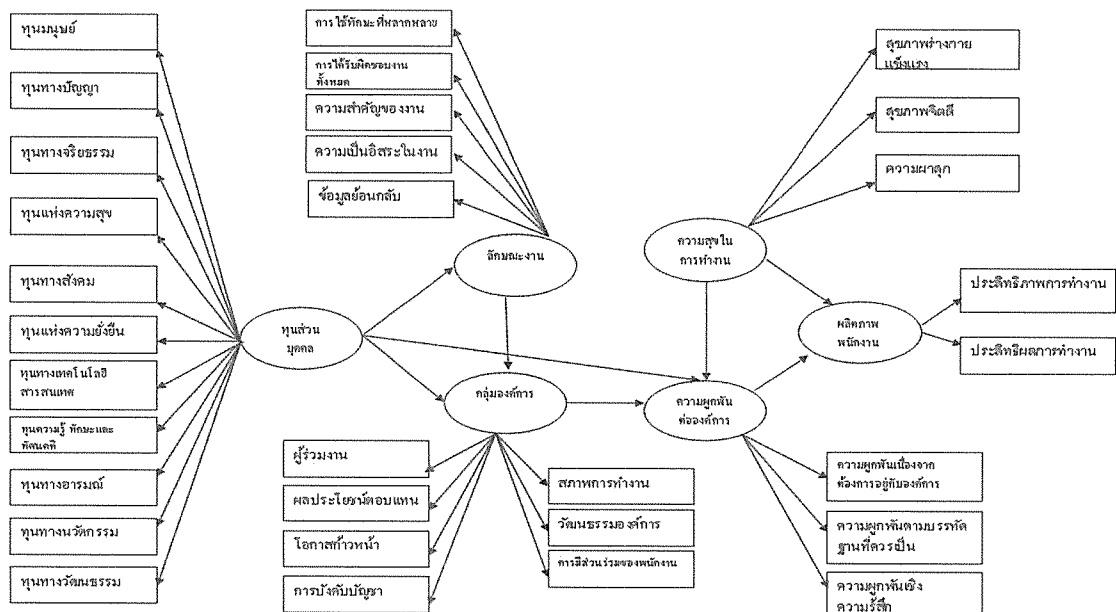
จากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ลักษณะงาน (WOC) มีอิทธิพลรวมต่อผลิตภาพพนักงาน (PRD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุ่ส่วนบุคคล (PCP) มีอิทธิพลรวมต่อผลิตภาพพนักงาน (PRD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสุขในการทำงาน (HAW) มีอิทธิพลรวมต่อผลิตภาพพนักงาน (PRD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความผูกพันต่อองค์การ (ORC) มีอิทธิพลรวมต่อผลิตภาพพนักงาน (PRD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน พบว่า ทุ่ส่วนบุคคล (PCP) ความสุขในการทำงาน (HAW) และกลุ่มและองค์การ (E2ORG) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ (ORC) ได้ร้อยละ 57 ลักษณะงาน (WOC) และทุ่ส่วนบุคคล (PCP) สามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มและองค์การ (E2ORG) ได้ร้อยละ 26 ทุ่ส่วนบุคคล (PCP) สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะงาน (E1WOC) ได้ร้อยละ 86 ความผูกพันต่อองค์การ (ORC) และความสุขในการทำงาน (HAW) สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลิตภาพพนักงาน (E5PRD) ได้ร้อยละ 54

ซึ่งถือว่ารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ตามเกณฑ์ดังที่ Meyer, Gamst, and Guarino (2006, p. 169) ได้เสนอว่า ถ้ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง

เส้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ตั้งแต่ร้อยละ 48 ย่อมถือว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดีและยอมรับได้

การวิจัยดังกล่าวจะได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน: กระณิศึกษา ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทย ดังภาพ 10



ภาพ 10 โมเดลสุดท้ายของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน : กระณิศึกษา ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษานาตของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานและระดับผลิตภาพพนักงาน

ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยทุนส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยกลุ่มและองค์กร ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลิตภาพพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน

พบว่า อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปตาม

สมมติฐาน มีดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพพนักงาน มี 2 ปัจจัย คือ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะงาน มี 1 ปัจจัย คือ ทุนส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มและองค์กรมี 2 ปัจจัยคือ ทุนส่วนบุคคลในทิศทางลบและลักษณะงาน ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ปัจจัยคือกลุ่มและองค์กร และความสุขในการทำงาน (2) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพพนักงาน มี 1 ปัจจัย คือ ทุนส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อกลุ่มและองค์กรมี 1 ปัจจัย คือ ทุนส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 1 ปัจจัย

คือลักษณะงาน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อผลิตภาพพนักงานมี 4 ปัจจัยคือ ลักษณะงาน ทุนส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการสร้างและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน : กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ในประเทศไทยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรูปแบบสุดท้ายมีค่าสถิติ คือ $X^2 = 179.52$ $df = 151$ $p\text{-value} = 0.06$ $GFI = 0.99$ $AGFI = 0.95$ $RMSEA = 0.02$ $SRMR = 0.03$ $CN = 861.84$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ได้เท่ากับ 1.19 จึงถือว่ารูปแบบสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั่นถือว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดรูปแบบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

ปัจจัยทุกปัจจัยที่ศึกษาสามารถยืนยันความสัมพันธ์ต่อผลิตภาพพนักงานทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม

จากผลการวิจัยยังได้ข้อค้นพบว่า ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลิตภาพพนักงานมากที่สุดและมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อผลิตภาพพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 นอกจากนี้ ทุนส่วนบุคคลเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลมากที่สุดต่อปัจจัยลักษณะงานและกลุ่มและองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดต่อผลิตภาพพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 3.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า ทุนส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์มีพนักงานที่มีคุณสมบัติที่ดีอยู่แล้วและทางสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ทุนส่วนบุคคลเพิ่มขึ้นได้ถึงระดับมากที่สุด รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนและปรับปรุง ด้านอื่น ๆ ให้ได้ถึงระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันทุกปัจจัยนั้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานเป็นอย่างดี

สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทยควรดำรงไว้และส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงปัจจัยเหล่านี้เพื่อผลิตภาพของพนักงานและเพื่อเพิ่มผลิตภาพของพนักงานต่อไป

3. จากผลการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพของพนักงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น สถานประกอบการผลิตยางรถยนต์ของประเทศไทย ควรส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีความสนุกสนานและเพิ่มขึ้นเป็นมากที่สุด ก็ย่อมส่งผลดีต่อผลิตภาพของพนักงานที่จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และควรให้ความสำคัญกับปัจจัยรองลงมาเช่นเดียวกัน

3.2 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อ ผลผลิตภาพพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ส่วนส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น สถานประกอบการผลิตยางรถยนต์ของประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงานมากที่สุด และควรให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลย้อนกลับมากยิ่งขึ้นเนื่องจากผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน เพราะเมื่อพนักงานทำงานไปก็ต้องการรู้ว่าตนทำงานเป็นอย่างไรประสบผลสำเร็จหรือไม่และการให้ข้อเสนอแนะนั้น ก็เพื่อให้โอกาสพนักงานในการปรับปรุง พัฒนา การทำงานให้ดียิ่งขึ้นและควรให้ความสำคัญกับปัจจัยรองลงมาเช่นเดียวกัน

3.3 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพพนักงานมากที่สุด ดังนั้น สถานประกอบการผลิตยางรถยนต์ของประเทศไทยควรให้ความสำคัญด้านส่วนบุคคล

3.4 ด้านปัจจัยกลุ่มและองค์กร ถึงแม้ผลการวิจัยไม่พบว่าส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อผลิตภาพพนักงาน แต่ผลการวิจัยพบว่าส่งอิทธิพลทางตรงและรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน ดังนั้นสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับปัจจัยกลุ่มและองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง

3.5 การนำผลการวิจัยไปใช้ ในกรณีที่หน่วยงานใดสนใจจะนำผลการวิจัยไปใช้ควรมีการประเมินผลการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง มีการเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ปีต่อปี เพื่อให้เห็นพัฒนาการว่าเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และให้เกิด

ความยั่งยืน เช่น ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือไม่ ผลผลิตภาพพนักงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

3.6 สถานประกอบการที่ต้องการให้พนักงานและองค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ควรนำแนวคิดสำคัญๆ ซึ่งเป็นแนวคิดที่สถานประกอบการผลิตยางรถยนต์ชั้นนำส่วนใหญ่นำไปใช้จริง เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับพนักงานและองค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็น ไคเซ็น (Kaizen) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากขึ้น เน้นการมีส่วนร่วมและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีเครื่องมือสำคัญๆ เช่น กิจกรรม 5 ส KYT (Kiken Yochi Training) Zero Defect กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Suggestion) กิจกรรมกลุ่มย่อย Small Group Activities กิจกรรม 3G (GENBA GENBUTSU GENJITSU) แล้วยังมีแนวคิดอื่นๆ ที่สำคัญที่นอกเหนือจาก Kaizen ไม่ว่าจะเป็น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management for Results) การเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (Transformational Change) แบบจำลอง 7's ของ McKinsey Balanced Scorecard ประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา Competency แต่ในการนำไปใช้นั้นควรพิจารณาถึงความเหมาะสมตามบริบทและความต้องการของแต่ละองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดของแต่ละองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาารูปแบบจากรูปแบบที่ค้นพบ เพื่อให้เกิดผลิตภาพพนักงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพพนักงาน: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทย

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

4. ในอนาคตเมื่อสภาพแวดล้อมต่างๆเปลี่ยนแปลงไป ควรจะมีการศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้อีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

5. ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจะต้องให้ความสำคัญในการศึกษาบริบทหรือความแตกต่างของแต่ละสถานประกอบการว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กร เพราะแต่ละสถานประกอบการอาจจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ด้านวิธีการทำงานของแต่ละสถานประกอบการอาจมีความแตกต่างกัน และความแตกต่างกันดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานและองค์กรต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2553-2557).

ค้น เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2554, จาก [http://www.industry.go.th/5/แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมระยะ%205%20ปี%20\(พ.ศ.2553-2557\).pdf](http://www.industry.go.th/5/แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมระยะ%205%20ปี%20(พ.ศ.2553-2557).pdf)

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. รายชื่อโรงงาน. ค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://sql.diw.go.th/results1.asp>

दनัย เทียนพูน. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน...สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2545). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

พลศักดิ์ จิรโกศิริ. (2550). Roadmap of research (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะรัฐศาสตร์.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วี.พริ้นท์ (1991).

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). คนกับความผูกพันกับองค์กร. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2553. จาก <http://www.gridthai.com>

สุวิมล ติรกานนท์. (2548). การสร้างเครื่องวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธนการพิมพ์.

สุชาติ นิกานนท์. (2552). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.

สำนักข่าวไทย. (2553). “ชัยวุฒิ” บุกจีนดึงผู้ผลิตยางล้อรถยนต์รายใหญ่ลงทุนไทยร่วม 5,000 ล้านบาท. ค้นเมื่อ 22 เมษายน 2554, จาก http://www.mcot.net/cfcustom/cache_page/98448.html

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551ก). *แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2552, จาก <http://www.nesdb.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551ข). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)*. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2552, จาก <http://www.nesdb.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551ค). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)*. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2552, จาก <http://www.nesdb.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). *รายงานการประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ ครั้งที่ 8/2552 วันที่ 18 พฤศจิกายน 2552*. ค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2553, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=378>

Meyer, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research design and Interpretation*. California: Sage.

Robbins, P. S., & Coulter, M. (2002). *Management (7th ed)*. United States of America: Prentice-Hall.