

**อิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการลดระดับความผิดพลาดในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู**

**Effective of human resource management on the reducing of human error for
operators working at Bangpoo industrial Estate.**

สิริวิทย์ สุขยัง

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirawit Sukyang

E-mail: sirawit92suk@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคคลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงานที่ทำในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ค่อนข้างสูงใน 3 ด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพิจารณาผลงาน ขณะระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 ด้านได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่าเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อแนวทางการลดความผิดพลาดในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ความปลอดภัยในการทำงานและระยะเวลาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การลดความผิดพลาดในการทำงาน; การจัดการทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Effective of Human Resource Management on the Reducing of Human Error for operators working at Bangpoo industrial Estate aims to study 1) the personal factor affect to reducing method of human error of operator working at Bangpoo industrial Estate are (Bangpoo IEA) 2) study level of opinions of human resource management affect to reducing method of human error of operator working at Bangpoo (Bangpoo IEA).

1. The result of the research are found that most male, 25 – 35 years old single, bachelor degree educated and working time less than 5 years. Result level of opinions of human resource management highly including training factor, recruitment factor and evaluation of working factor but pay compensation factor and motivated of working factor are medium average respectively.

2. The result of compare between personal factor of operator are working in Bangpoo IEA including sex, status, education, working time in company are different affect to reduction method of human error are not significant 0.05 probability level but incase compare between level of opinions of operator are working at Bangpoo IEA affect to reducing method of human error are significant 0.05 probability level.

3. The result of compare between human resource management factor of operator are working in Bangpoo IEA including recruitment factor, training factor, motivated for working factor, pay compensation factor and evaluation of working significant 0.05 probability level which affect to quality of product, process safety working and reducing working time.

Keywords: Human error reducing; Human resource management

บทนำ

ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอยู่เสมออย่างไรก็ตามความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน (Human Error) นับเป็นอุปสรรคสำหรับการดำเนินการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมโดยปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นอยู่เป็นประจำในกระบวนการดำเนินงานผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมทั้งที่มีผลกระทบเล็กน้อยไปจนถึงมีผลกระทบสูง ความผิดพลาดจากการทำงานมีสาเหตุจากหลายประการได้แก่ ความผิดพลาดจากการทำงานของเครื่องจักร ความผิดพลาดจากการซ่อมบำรุงที่ไม่ได้มาตรฐาน การมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ไม่สมบูรณ์ และการทำงานที่ผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) ซึ่งพบมีสูงถึง 15% ของความผิดพลาดจากทุก ๆ สาเหตุที่เกิดขึ้น (A technical document issued by the international atomic energy agency Vienna, น. 68, 1990) ทั้งนี้ได้มีการพัฒนารูปแบบของการป้องกันความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน (Human Error) โดย Shigeo Shingo ชาวญี่ปุ่นซึ่งเรียกว่า Pokayoke (การป้องกันข้อผิดพลาด) ส่งผลทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมามีคุณภาพที่ดี ประหยัดเวลาในการดำเนินการผลิต รวมถึงกระบวนการผลิตที่มีความปลอดภัยไม่เกิดอันตรายกับผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม (Parikshit S. Patil และคณะ 2556) ซึ่งช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้เนื่องจากองค์กรสามารถควบคุมต้นทุนการผลิตให้ลดลงแล้ว ยังส่งผลให้สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและทำให้มีผลกำไรเพิ่มขึ้น (Yoshiki B. Kurata และคณะ 2558)

ทั้งนี้การใช้กำลังคนในการผลิตย่อมมีความเสี่ยงจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ (Human Error) แต่สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวได้โดยการใช้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการขั้นต้น ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร แรงจูงใจทัศนคติในการทำงานการฝึกอบรมการจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผลงาน

นิคมอุตสาหกรรมบางปูมีสถานประกอบการจำนวน 466 แห่ง (<https://www.ieat.go.th>) โดยคาดว่าจะมีพนักงานทำงานในระดับปฏิบัติการจำนวนมากกว่า 1,500 คน ซึ่งมีจำนวนที่ค่อนข้างสูงและมีความหลากหลายของสถานประกอบการ

ดังนั้นการศึกษาอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงแนวทางเพื่อลดระดับความผิดพลาดในการทำงานลง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคคลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันมีผลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Yamane, 1973, p.125) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีสถานประกอบการทั้งสิ้น 466 แห่ง (<https://www.ieat.go.th>)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, อายุงาน และปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากร, แรงจูงใจในการทำงาน, การฝึกอบรม, การจ่ายค่าตอบแทน และการประเมินผลงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

2.1 คุณภาพผลิตภัณฑ์

2.2 ความปลอดภัย

2.3 เวลาการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่มีต่อแนวทางการลดความผิดพลาดในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การนำหลักการการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. นำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อลดความผิดพลาด ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ความปลอดภัยในการทำงานและเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การลดความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรมนุษย์

โชติ บติรัฐ (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งมนุษย์ที่มีคุณภาพพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป และธำรงรักษาให้อยู่ในองค์การอย่างมีความสุข ตลอดจนทำให้ผู้ที่พ้นจากองค์การมีความมั่นใจในการดำรงชีวิต การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สำคัญของผู้บริหารเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมถึงมนุษย์ที่อยู่ในสังคม มนุษย์ที่กำลังปฏิบัติการกิจอยู่ในองค์การ และมนุษย์ที่ต้องพ้นจากองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการขององค์การ และสนองความต้องการของสังคม สำหรับปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีความเชื่อว่า องค์การจะเติบโตได้ผู้บริหารจะต้องสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดเข้าสู่องค์การ จัดหาให้เหมาะสมกับงาน สร้างความพึงพอใจ ประนีประนอม ประสานประโยชน์ และจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการลดความผิดพลาดในการทำงาน

สถาบันเทคโนโลยีไทย ญี่ปุ่น (2007) ความผิดพลาดของบุคลากรนั้นมาจากความ สัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ในระหว่างพนักงานขององค์การ เองและปฏิสัมพันธ์ร่วมกับลูกค้า เราจึงสามารถแบ่งความ ผิดพลาดของคนตามปฏิสัมพันธ์ทางธุรกิจได้ 2 รูปแบบ คือ 1. ความผิดพลาดของพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่เห็นภาพของกระบวนการเป็นขั้นตอนอย่างใกล้ชิดที่สุด และต้องให้ความสนใจในขั้นตอนของกระบวนการ ซึ่ง หน้าที่หลักของพนักงานทั้งส่วนสนับสนุนและส่วนผลิตคือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือควบคุมการผลิตและการ บริการตามที่กำหนด การรักษาลูกค้า และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทของความผิดพลาดที่พนักงานเกิดขึ้นสามารถแบ่งกลุ่มได้ดังนี้ ความผิดพลาดในการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงาน สาเหตุของความผิดพลาดของพนักงานมีความซับซ้อนมากกว่าความผิดพลาดของเครื่องจักร ดังนั้น สามารถแยกสาเหตุของความผิดพลาดของคนออกเป็นระดับการควบคุมกิจกรรม

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (2537) มนุษย์ทุกคนบางครั้งก็เผลอเรอ เหม่อลอย ชุ่มช้ำม รวบรวม ลัดขี้นตอน เข้าใจผิด ตัดสินใจผิด ลักษณะการปฏิบัติงานของมนุษย์ดังกล่าวทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาดได้ ซึ่งลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ความผิดพลาดของมนุษย์ (HUMAN ERROR) ความผิดพลาดนี้เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ ของเสียจากการผลิตที่ได้คุณภาพ อุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของคน ดังนั้นเพื่อเป็นการกำจัดอุบัติเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดนี้ จึงจำเป็นต้องดำเนินการมาตรการแก้ไขทุกด้านรวมถึงมาตรการด้านการบริหาร โดยให้การศึกษาอบรมและจัดหาเอกสาร การพัฒนาจิตสำนึกต่ออันตรายของ คนงาน

พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ (2558) Poka Yoke ถูกพัฒนาโดยวิศวกรชาวญี่ปุ่น Mr.Shigeo Shingo ซึ่งมีความหมายว่า “เป็นการป้องกันความผิดพลาดหรือ ทำงานด้วยความปลอดภัยที่ไม่มีความเสี่ยงต่ออันตราย จนทำให้ลดของเสียเป็นศูนย์ได้สำเร็จส่งผลให้สามารถควบคุมคุณภาพได้ดีลดระยะเวลาจากการทำงานที่ผิดพลาด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ (2561) ทำการศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินส่งผลต่อการลดระดับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

W. Patrick Neumann (2550) ทำการศึกษาช่องว่างของความผิดพลาดในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับระบบหลังมีการจัดการมนุษย์ พบว่าชิ้นงานจำนวน 45 ชิ้นที่ผลิตออกมาหลังจากได้มีการจัดการบุคคลกรใหม่มีค่าความผิดพลาดจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างจากระบบที่ออกแบบไว้ 5% ซึ่งผลที่ได้เกิดจากการสื่อสารที่ดี การให้ความร่วมมือ สุขภาพที่ดีของพนักงาน ทักษะดี ปริมาณที่เหมาะสม และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ

Parikshit S. Patil และคณะ (2556) Poka Yoke คือรูปแบบของการป้องกันความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน (Human Error) พัฒนาโดย Shigeo Shingo ชาวญี่ปุ่นซึ่ง Pokayoke มีความหมายว่า การป้องกันข้อผิดพลาด ซึ่งส่งผลทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมามีคุณภาพที่ดี ประหยัดเวลาในการดำเนินการผลิต รวมถึงกระบวนการผลิตที่มีความปลอดภัยไม่เกิดอันตรายกับผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม

Diana Jing L. Acula และคณะ (2558) ทำการศึกษาลดความผิดพลาดในการทำงานของพนักงาน เพื่อต้นทุนของบริษัทไก่แปรรูป พบว่า บริษัทประสบกับความสูญเสียทางการเงินอย่างมีนัยยะ เนื่องจากการทำงานที่เกิดความผิดพลาดของพนักงานพบชิ้นส่วนไก่ที่มีโอกาสความผิดพลาดจากการทำงานถึง 61.23% ส่งผลให้สินค้าไก่แปรรูปมีคุณภาพที่ไม่แน่นอน

Yoshiki B. Kurata และคณะ (2558) ทำการศึกษาค้นคว้าการผลิตให้ดำเนินการผลิตไปอย่างสมบูรณ์ไม่เกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของพนักงานได้นั้น จะสามารถทำให้เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้ เนื่องจากองค์กรสามารถควบคุมต้นทุนการผลิตให้ลดลง ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพได้มาตรฐานและทำให้มีผลกำไรเพิ่มขึ้น

จิรพันธ์ ประววัน และวรรณฤต แสงมณี (2559) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยทำการศึกษารายบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การออกแบบงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัญชลี ศาณศิลป์ (2562) ได้ทำการศึกษาศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดเพชรบุรี โดยปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ศึกษาได้แก่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่าย

คำตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานการสร้างขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภาพร พุกษะศรี (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อปัจจัยคำตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยคำตอบแทนทางการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า คำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธารชуда พันธนิกุล และคณะ (2557) ทำการศึกษาการปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตด้วยเครื่องมือทาง วิศวกรรมอุตสาหกรรม กรณีศึกษา: โรงงานประกอบรถจักรยาน เพื่อศึกษา การลดต้นทุนด้านเวลา และแรงงานให้กับผู้ประกอบการ พบว่าการศึกษางาน การฝึกอบรมสามารถลดเวลาสูญเสียในการทำงานลงได้จากเดิม 509 วินาที เหลือเพียง 43 วินาที และในภาพรวมใช้เวลาประกอบจักรยานลดลงจาก 837 วินาทีต่อคัน เหลือเพียง 595 วินาที หรือ ใช้เวลาประกอบจักรยานได้เร็วขึ้น 28.91%

พรนิภา บริบูรณ์สุขศรี และณัฐ จันท์ครบ (2561) ทำการศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา อุตสาหกรรมการผลิตขวดแก้ว พบว่าพนักงานฝ่ายผลิต มีทัศนคติต่อความปลอดภัย และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 77.38 และ 75.44 ตามลำดับ) ขณะที่ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และเคยประสบอุบัติเหตุถึงขั้นได้รับบาดเจ็บ มีระดับความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

มธุริน เกียรติประภากุล (2555) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ – หนึ่ง พบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนีย์เอี่ยมสะอาด (2553) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1998) จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งได้สรุปรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามและนำมาปรับปรุง ซึ่งได้แบบสอบถามออกมาแบ่งเป็น 5 ส่วน

2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ถือว่าอยู่ในระดับมีความน่าเชื่อถือ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขอบเขตประชากรจำนวนทั้งหมด 400 ชุด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติอ้างอิง การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจาก 7 บริษัท ได้แก่ บริษัท A 92 คน บริษัท B 72 คน บริษัท C 72 คน บริษัท D 55 คน บริษัท E 45 คน บริษัท F 42 คน และ บริษัท H 22 คน โดยพบว่าเป็นเพศชายมีจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 เพศหญิงมีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ตามลำดับ มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6 อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ตามลำดับ มีสถานภาพโสดจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 สมรสจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และหม้าย หย่าร้างจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ระดับการศึกษาพบว่าต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 ตามลำดับ โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ

การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และอายุงานในองค์กรที่ทำอยู่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 อายุงานระหว่าง 5-10 ปีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และอายุงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 1.39 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.489 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 2.34 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.588 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 1.35 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.502 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 1.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.484 และอายุงานในองค์กรที่ทำอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 1.64 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.772

3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์พบว่าความคิดเห็นด้านการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.489 ความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.644 ความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.47 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.553 ความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 3.96 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.809 และความคิดเห็นด้านการพิจารณาผลงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.15 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.559

4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าในด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.07 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.553 ด้านความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.40 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.601 และด้านระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.12 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.604

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นด้านปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อลดระดับความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1 H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

โดยการเปรียบเทียบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ความปลอดภัยและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนว

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านความปลอดภัยและด้านระยะเวลาการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก H₀

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านความปลอดภัย และด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก H₀

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามอายุงานที่ทำงานในองค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปฏิเสธ H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ขณะที่ด้านความปลอดภัยและด้านระยะเวลาการทำงานมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดระดับความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 H₀: พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันมีผลต่อ
แนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยการคัดเลือกบุคคลกร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีกระบวนการการคัดเลือกบุคคลกรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านความปลอดภัยและด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านความปลอดภัยและด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยการฝึกอบรม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านความปลอดภัยและด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยการจ่ายค่าตอบแทน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการจ่ายค่าตอบแทนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านความปลอดภัยและด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยการประเมินผลงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการประเมินผลงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านความปลอดภัยและด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1

อภิปรายผลการวิจัย

สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 216 คนคิดเป็นร้อยละ 54 มีสถานภาพส่วนใหญ่โสดจำนวน 266 คนคิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 66.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีจำนวน 251 คนคิดเป็นร้อยละ 62.7 และอายุงานที่ทำอยู่ในองค์กรส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 215 คนคิดเป็นร้อยละ 53.8

สรุปข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ค่อนข้างสูงใน 3 ด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.47 ความคิดเห็นด้านการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 และความคิดเห็นด้านการพิจารณาผลงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.15 ขณะที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 ด้านได้แก่ ความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 3.96 และความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 ตามลำดับ

สรุปข้อมูลระดับความคิดเห็นแนวทางการลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นแนวทางการลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูงในทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.12 ด้านความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.40 และด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยที่ 4.07 ตามลำดับ

สรุปการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสถิติ SPSS ด้วยวิธี T-Test และ ANOVA-One Way โดยสมมติฐานที่ 1 H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 กล่าวคือเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ทำงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมธุริน เกียรติประภากุล ที่พบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับทัศนีย์เอี่ยมสะอาด (2553) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม่กระป๋องสยาม (1998) อยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ 0.05

โดยสมมติฐานที่ 2 H_0 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่แตกต่างกัน

พบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแนวทางการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ ที่ศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าค่าตอบแทนสวัสดิการที่ดีส่งผลลดระดับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นเดียวกับ จีรพันธ์ ประววัน และวรรณารถ แสงมณี ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การออกแบบงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ อัญชลี ศานติศิลป์ พบว่าปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานการสร้างขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ในการวิจัยฉบับนี้ได้ทำการศึกษาอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อแนวทางการลดความผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยในอนาคตควรจะทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานในระดับบริหารขั้นต้นด้วย เนื่องจากแนวทางการลดความผิดพลาดจะแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ

2. ในการวิจัยได้ทำการศึกษาอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อแนวทางการลดความผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทำการศึกษามี 5 ด้านยังคงมีด้านอื่นๆ ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาเช่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศน์ การบริหารสวัสดิการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแนวทางการลดความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอยู่ภายในประเทศค่อนข้างยังมีน้อย ผู้วิจัยจึงได้สืบค้นงานวิจัยจากต่างประเทศเข้ามาอ้างอิง ซึ่งอาจทำให้ผลของการวิจัยมีความแตกต่างกันออกไปเพราะกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้มีพฤติกรรมวัฒนธรรมและแนวคิดที่แตกต่างกันตามลักษณะประชากรศาสตร์

2. การวิจัยฉบับนี้ได้ทำการศึกษาอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการลดระดับความผิดพลาดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหญ่และมีรายละเอียดค่อนข้างมาก งานวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาในรายละเอียดลงลึกไปเฉพาะด้าน

เอกสารอ้างอิง

Report of a technical committee meeting organized by the international atomic energy agency and held in VIENNA. (1990). *HUMAN ERROR CLASSIFICATION AND DATA COLLECTION*. VIENNA AUSTRIA.

Parikshit S. Patil. (2556). *Review Paper On "Poka Yoke: The Revolutionary Idea In Total Productive Management"*. University, Kolhapur (India).

Yoshiki B. Kurata. (2558). *Human error reduction for cost efficiency improvement in the butchery area of a chicken processing company*. University of the Philippines.W. Patrick Neumann. (2550). *Literature Review Human Factors: Spanning the Gap between OM & HRM*. Ryerson University

The Netherlands.

จิรนนท์ ประจวบวัน. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อยุธยา: ศึกษาศิลป์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ประภาพร พุกกะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้มะม่วงสยาม (1998) จำกัด อำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สัมมนาปัญหาทางธุรกิจการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มรุณิ์ เกียรประภากุล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิต โอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ – หนึ่ง. ค้นคว้าอิสระคณะพัฒนาศักดิ์และสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรนิภา บริบูรณ์สุขศรี. (2561). การศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา อุตสาหกรรมการผลิตขวดแก้ว. วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

ธารชฎา พันธุ์กุล. (2557). การปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตด้วยเครื่องมือทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม กรณีศึกษา: โรงงานประกอบรถจักรยาน. วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. ฌริกา อินย์ม. (2548). การปรับปรุงการบริหารการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษา โรงงานผลิตเบรคและคลัตช์รถยนต์. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริกโชติ บัณฑิต. (2558). เทคนิคการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โกศล ดีศีลธรรม. (2546). การเพิ่มผลิตภาพในงานอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: กรมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2558). สถานภาพผู้ใช้ที่ดำเนินในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563, <https://www.ieat.go.th/assets/uploads/cms/file/201705291043391273272817.pdf>.

สถาบันเทคโนโลยีไทย ญี่ปุ่น. (2007). วิธีการลดความผิดพลาดด้านคุณภาพ. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563, จาก http://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/F120_P44-48.pdf.

พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2558). ความสำคัญของ *Poka-Yoke*. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2563, จาก

https://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/tn242_p43-45.pdf