

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี**

**FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY AT A WATCH PARTS
MANUFACTURING COMPANY IN NAVANAKORN INDUSTRIAL ESTATE PATHUMTHANI**

วิภาลักษณ์ เชโรด์

สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wiphaluck Geraud

Master of Business Administration Program, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยกลุ่มตัวอย่างใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 630 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนประชากร จำนวน 400 คน ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและอื่นๆ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ชิ้นส่วนนาฬิกา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study personal factors affecting performance efficiency at a watch parts manufacturing company in Navanakorn industrial estate Pathumthani, 2) to study quality of work life affecting performance efficiency at a watch parts manufacturing company in Navanakorn industrial estate Pathumthani, and 3) to study performance efficiency at a watch parts manufacturing company in Navanakorn industrial estate Pathumthani. The population of this study was 630 employees of

a watch parts manufacturing company in Navanakorn industrial estate Pathumthani, designated a sample group to represent the population of 400 employees. This research is quantitative research with a survey research format. The research tools used was online questionnaire by Google Form. Statistics used in data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation, multivariate regression analysis. The results of this study found that 1) personal factors classified by age, education level and job position different affecting performance efficiency at a watch parts manufacturing company in Navanakorn industrial estate Pathumthani with a statistical significance level of 0.05, 2) quality of work life: nature of work that promote social integration of workers, nature of work is based on the law or the judicial process, balance between work life and others, nature of work is involved and related to society directly, affecting performance efficiency at a watch parts manufacturing company in Navanakorn industrial estate Pathumthani with a statistical significance level of 0.05.

Keyword : quality of work life, performance efficiency, watch components

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการอัตราการขยายตัวทางธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้การแข่งขันในธุรกิจต่างๆเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย มีปัจจัยมากมายที่สามารถส่งผลกระทบต่อการขยายตัวทางธุรกิจหรือสถานประกอบการ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความมีเสถียรภาพทางการเมือง รวมไปถึงปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในทุกๆภาคส่วนขององค์กรธุรกิจ และอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรหรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นหัวใจที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรหลายแห่งหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการคน เพราะการสร้างหรือพัฒนาคนขององค์กรเปรียบเสมือนการพัฒนาทุนซึ่งเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งจะสามารถสร้างคุณค่าอย่างมหาศาล ตลอดจนสร้างความได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันให้กับองค์กรด้วย (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2560) องค์กรมีการคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพจากบุคลากร ในขณะที่บุคลากรก็ย่อมคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตและความต้องการทางจิตใจที่เป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมอีกด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่นทำให้เกิดความสุข โดยส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร องค์กรหลายแห่งจึงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life) ของพนักงานภายในองค์กรมากขึ้นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ผลสะท้อนที่สำคัญคือลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน (Turnover rate) นั่นเอง อีกทั้งลดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครงาน ลดการเสียเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจจะสร้างความเสียหายแก่องค์กรได้

ดังนั้นเช่นเดียวกัน ผู้บริหารระดับสูงจึงได้พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำ หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมี

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบางส่วน ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เห็นได้จากอัตราการลาออกของพนักงานที่ยังมีอยู่ และผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นและเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

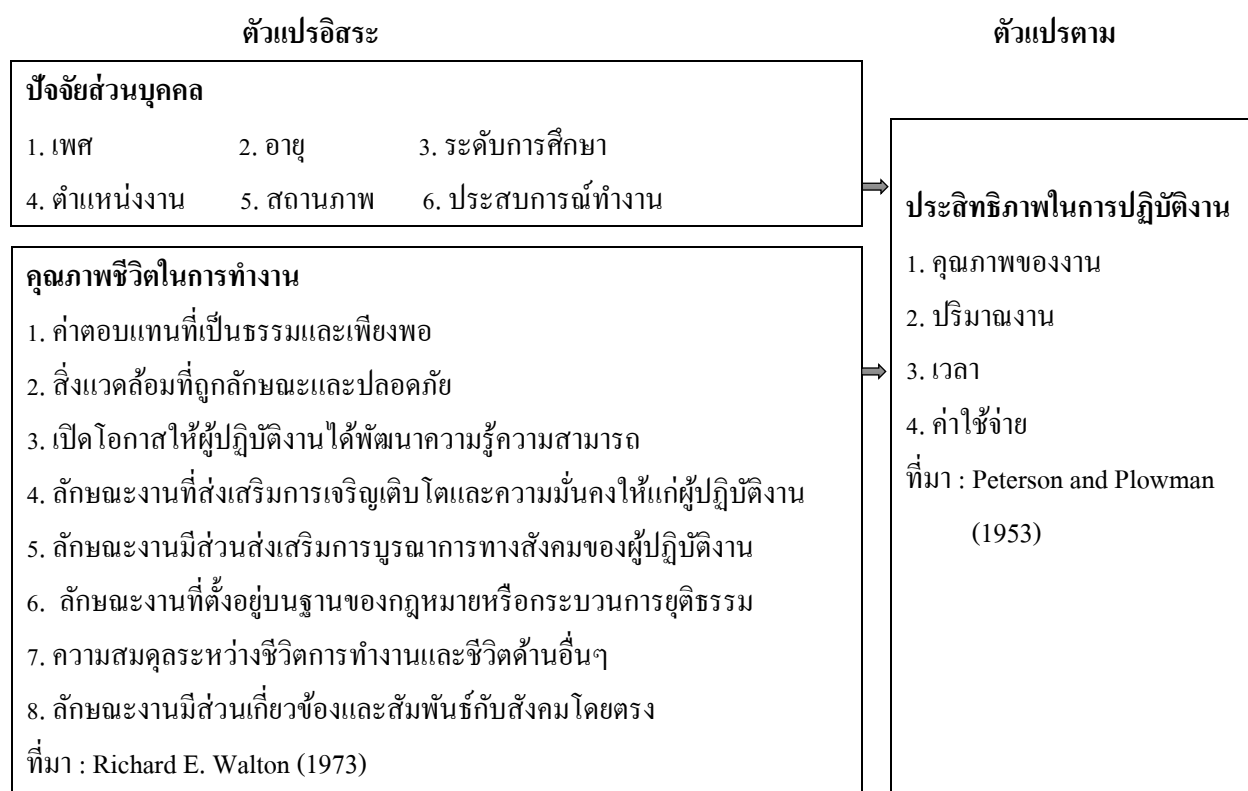
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของ

กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี กลุ่มประชากรมีจำนวน 630 คน (ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 จากฝ่ายบุคคลของบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี) โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวแทนประชากรเพื่อเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมดจำนวน 400 คน ระยะเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนมีนาคม 2567 - พฤษภาคม 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

2. ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

3. ได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

4. นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารงาน วางแผนการบริหารพนักงานในองค์กร ที่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

5. นำผลจากการวิจัยไปเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

ทฤษฎีและแนวคิด

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม สมซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีโดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั้นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวม ถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) การบริหารจัดการที่ ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือ เป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิ

ส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมชาติในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวถึงทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็คือการสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนที่น้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเงินที่มีอยู่และให้แนวคิดขององค์ประกอบในการวัดประสิทธิ ภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพงาน (Quality) คุณภาพของงานต้องสูง มีประโยชน์และคุ้มค่าทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้และสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าและผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานเป็นไปตามความเป้าหมายและคาดหวังขององค์กร เหมาะสมตามแผนงานตามการวางแผน

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ กล่าวคือลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากหรือการใช้ทรัพยากรเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้าน

โครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหารและด้านความสามารถและสุดท้ายพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

สุภารัตน์ สะ โคอยู่ และแสงจิตต์ ไต้แสง(2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ด้านบวก ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินคุณธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.876$) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

อรุรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน 2) พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ชนัญญา ทองสุข (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ที่มีเพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ที่มีอายุต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จากจำนวนทั้งหมด 630 คน และในการเลือกจำนวนที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% และกำหนดเชื่อถือได้ 95% ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวแทนประชากรเพื่อเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมด จำนวน 400 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน โดยลักษณะคำถามที่ใช้จะเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Questions)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 40 คน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้เท่ากับ 0.942 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้เท่ากับ 0.911

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างประชากรซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน และนำข้อมูลทั้งหมดเพื่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นั่นคือพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

สถิติเชิงอนุมาน

1. ทดสอบความแตกต่างด้วยค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

2. ค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.0 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาก็คือ กลุ่มอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 กลุ่มอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 และกลุ่มอายุ 51-60 ปี คิดเป็น ร้อยละ 5.8 ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6)/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาก็คือ ระดับการศึกษาระดับมัธยม ศึกษาตอน ต้น(ม.3)และต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 32.5 ระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 13.2 และระดับการ ศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมาก็คือ ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน คิดเป็น ร้อยละ 8.8 และตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 2.4 สถาน ภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาก็คือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 31.8 และสถานภาพหย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 2.4 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.6 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.3 และประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่าโดยภาพรวมของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) ด้านสิ่ง แวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่าโดยภาพ รวมของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) ด้านปริมาณของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) ด้านค่าใช้จ่ายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่า

4.1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เพศที่แตกต่างพบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับที่ดีกว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับที่ดีกว่าพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) และต่ำกว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช. และพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานกลุ่มตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับที่ดีกว่าพนักงานกลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($R = 0.796$) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\beta = 0.314$) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\beta = 0.201$) ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตในการทำงานและอื่นๆ ($\beta = 0.207$) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง ($\beta = 0.281$) และด้านที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกา แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ($\beta = -0.045$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\beta = -0.093$) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\beta = 0.085$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\beta = -0.063$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิต ชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความ คิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานที่ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มีการจัดการเรื่องค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีและยุติธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยในระดับที่พนักงานพอใจ ทั้งในเรื่องความ สะอาด บรรยากาศในการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ระบบรักษาความปลอดภัย จึงส่งผลในทางบวกให้กับ พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและห่างไกลจากโรคภัย พนักงานทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ได้เข้าร่วม ประชุม อบรมสัมมนาทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของพนักงานให้ สูงขึ้น ได้รับการฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉวีพร ฉายประเสริฐ (2558) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยสามารถ อภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้น ส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคม อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งใน เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ได้มีการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างพอเพียง กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในตัวบุคคล จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งขัดแย้งกับ ผลงานวิจัยของภาณุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน การทำงาน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคม อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งใน

เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่มีการป้องกันอุบัติเหตุและไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน

1.3 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรมความรู้ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้การแสดงศักยภาพให้เต็มที่และมีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของสุครัตน์ สะโคอยู่ และแสงจิตต์ ไต่แสง(2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานีในทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.4 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีการขยายความสามารถของพนักงานให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน

1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนัญญา ทองสุข (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร นคร 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร นคร 3

1.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุดารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ไต้แสง(2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและอื่นๆส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรุรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี พบว่าปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน

2. การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา และพบว่าพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ด้านคุณภาพงานด้านปริมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ มี 4 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ควรดำเนินการในเรื่องของการให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อให้มีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและกิจกรรมกับคู่ค้า เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี

1.2 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ควรดำเนินการในเรื่องของการให้สิทธิพนักงานพึงได้รับตามกฎหมายอย่างเท่าเทียม ให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติมในเรื่องสิทธิพื้นฐานที่พนักงานพึงได้รับ และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน และสนับสนุนความคิดใหม่ๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคล พนักงานสามารถขอคำปรึกษาได้และควรจัดกิจกรรมเพื่อเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทั้งในระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อรู้สึกถึงการทำงานเป็นทีมหรือเป็นครอบครัวเดียวกัน เช่น จัดกิจกรรมกีฬาภายใน หรือกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันในแผนกต่าง ๆ ภายในองค์กร

1.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ควรดำเนินการในเรื่องของการส่งเสริมให้มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดในการทำงานที่เหมาะสม ไม่กดดันให้เกิดความเครียดมากเกินไป มีการส่งเสริมให้พนักงานจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพักผ่อนที่เพียงพอ และจัดสถานที่ออกกำลังกายให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน หรือมีการจัดมุมพักผ่อนเพื่อคลายเครียดจากการทำงาน จัดกิจกรรมให้กับพนักงานและครอบครัวเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน และได้มีเวลาให้กับครอบครัว

1.4 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมหรือการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมในด้านกีฬาต่าง ๆ โดยให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยเหลือสังคม ทำประโยชน์เพื่อสังคม และยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอีกด้วย

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนนาฬิกาแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว ดังนั้นองค์กรจึงควรคงความเป็นมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบนี้สืบต่อไปย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หรือควรดำเนินการในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและปริมาณผลลัพธ์ที่สูงกว่าเป้าหมายที่ได้รับ เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า และลดปัญหาการลาออกหรือย้ายหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่ขององค์กรและการบริหารจัดการองค์กรที่ดีต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

ชนภรณ์ พรรณราช. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาณุวัตร นินันต์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต้แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุรธา กล้าหาญ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.