



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย
Quality of Work life Affecting Job Efficiency of Operational Employees in
Auto Part Manufacturers in Eastern Thailand

อนรรักษ์ เรืองรอบ*

Anurug Ruangrob

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000

School of Management, Sripatum University Chonburi Campus, Chonburi 20000 Thailand

*Corresponding author E-mail: anurug@yahoo.com

(Received: June 20 2019.; Revised : August 6 2019.; Accepted : August 20 2019)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ และ 3) เพื่อทดสอบระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ โดยกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ได้แก่ กลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ตามลำดับ และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 3 ด้าน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of quality of work life of operational employees in auto part manufacturers, 2) to study the level of job efficiency of operational employees in auto part manufacturers and 3) to examine the impact of quality of work life on job efficiency of operational employees in auto part manufacturers. Samples of this research were 259 operational employees of auto part manufacturers in Eastern Thailand. Tools in data collection was 5-point scale questionnaire and analyzed by computer software. Statistics used in data analysis were frequency, average mean, and multiple regression analysis.

The results showed that 1) the level of quality of work life of operational employees in auto part manufacturers was high, 2) the level of job efficiency of the operational employees in the dimension of time was at the highest level, followed by quality and quantity, respectively, and 3) the impact of five dimensions of quality of work life had the impact on three dimensions of job efficiency of operational employees in auto part manufacturers.

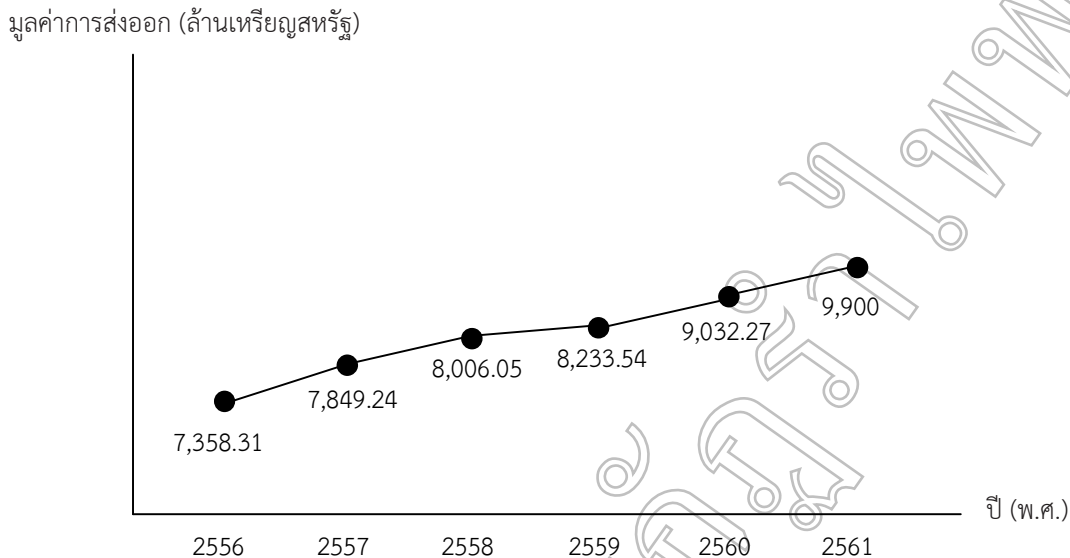
Keywords : Quality of work life, Job Performance, Auto Part Manufacturer



บทนำ

ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องตามตลาดการผลิตยนต์ที่เพิ่มขึ้นโดยในปี 2561 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมภายใต้สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมคาดว่าปริมาณการผลิตยนต์ 2,100,000 คันเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ซึ่งมีปริมาณการผลิต

1,988,823 คัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.59 โดยแบ่งเป็นการผลิตรถยนต์นั่งร้อยละ 42 รถกระบะ 1 คันและอนุพันธ์ ร้อยละ 56 และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่นๆ ร้อยละ 2 (สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2562) ส่วนมูลค่าตลาดการผลิตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์จะเพิ่มขึ้นทั้งตลาดภายในและภายนอกประเทศ โดยสถิติแสดงมูลค่าการส่งออกส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 มูลค่าการส่งออกส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์

การขยายตัวทางธุรกิจในการอุตสาหกรรมประเภทนี้ทำให้เกิดอัตราการแข่งขันที่สูงขึ้นตามตัวและมีผลทำให้ธุรกิจต้องมีการปรับตัวและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ โดยธุรกิจนี้ยังต้องพึ่งพาอาศัยแรงงานจากทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าต่อการสร้างความแข็งแกร่งและข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจที่มีกระบวนการผลิตสินค้าที่มีความซับซ้อนทางเทคโนโลยีและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรฝ่ายผลิตจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นหมายถึง การเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลิตภัณฑ์โดยทำให้เกิดของเสียจากกระบวนการผลิตน้อยที่สุด (Ghemawat and Ricart, 1993)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยที่ปัจจัยนี้จะครอบคลุมตั้งแต่สถานที่ทำงานทางกายภาพไปจนถึงปัจจัยทางด้านจิตวิทยาที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นั้นต้องอาศัยปัจจัยดังกล่าวในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับ

พนักงานฝ่ายผลิตที่ใช้แรงงานในการทำงานในกระบวนการผลิต นั่นคือเมื่อพนักงานฝ่ายผลิตทำงานในองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

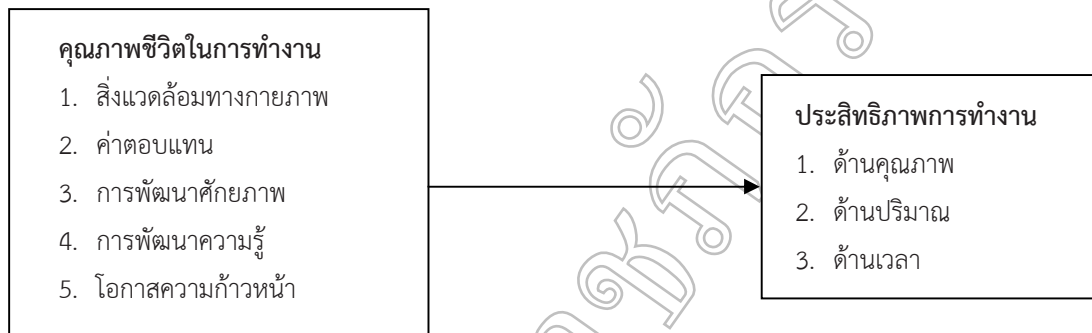
งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริบทต่างๆ ได้แก่ คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจไทย (ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะตังกูร, 2553) สถาบันการศึกษา (ปิยานันท์ นิม่วน และคณะ, 2561; ธิปัตย์ โสติวรณ, 2561) และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม (ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะตังกูร, 2553) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ เช่น บรรยากาศองค์กร (สุดปรมาโหมทย์ วัฒนรัตน์, 2561) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และเกียรติชัย เวชภูพานธุ์, 2558) และการพัฒนาองค์การสุขภาวะ (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2560) เป็นต้น

งานวิจัยที่ผ่านมาในประเทศไทยได้ศึกษาการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรประเภทต่างๆ ได้แก่ ความผูกพันของกำลังพลทหาร (จิตติ กิตติเลิศไพศาล



และคณะ, 2561) ความผูกพันของพนักงานโรงแรม (ลิขิตา เณิมพลโยธิน และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) และ ความผูกพันของบุคลากรสถาบันการศึกษา (ปิยนันท์ โชติวณิช, 2560) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยชิ้นนี้จะมุ่งขยายงานวิจัยโดยมุ่งศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งถือว่าเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมหนักของประเทศ โดยมีคำถามในการวิจัยดังนี้

1. พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับคุณภาพชีวิตอย่างไร
2. พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร
3. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยที่ผู้วิจัยได้วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 หรือระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยสามารถคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 300 และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยคัดเลือกพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตภาคตะวันออกที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ค่าตอบแทน การพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาความรู้ และโอกาสความก้าวหน้าที่มีต่อผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ และเวลา เพื่อนำผลวิจัยมานำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์
3. เพื่อทดสอบระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์

1. เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. มีหน้าที่รับผิดชอบในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เช่น การควบคุมเครื่องจักร การตรวจคุณภาพ การจัดเก็บสินค้าคงคลัง เป็นต้น

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน ไปยังกลุ่มโรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออก โดยเริ่มแจกแบบสอบถามตั้งแต่เดือนพฤษภาคมจนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561 เมื่อได้รับคืนแล้วได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ในการประมวลผลต่อไป

เครื่องมือการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของงานวิจัยนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการดัดแปลงตัววัดที่ได้มาจากการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้แบบสอบถามเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการตอบคำถามครั้งนี้ โดยมีคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในประเด็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ Likert scale ซึ่งมี 5 ระดับที่แสดงระดับความคิดเห็น โดยที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อความคำถามดัดแปลงจากงานวิจัยของ Farid et al. (2015)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในประเด็นด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยใช้ Likert Scale ซึ่งมี 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อความคำถามดัดแปลงจากงานวิจัยของ Gambi, Boer, Gerolamo, Jorgensen & Carpinetti (2015)

ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 สะท้อนถึงคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อความในแต่ละด้านพบว่า ค่าครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) ของทุกด้านค่าที่สูงกว่าระดับที่ยอมรับได้ทางสถิติที่ 0.7 (Nunnally, 1994)

การวิเคราะห์ผลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลบางส่วนของประชากรที่ต้องการศึกษาทั้งหมด แล้วนำข้อสรุปที่ได้ไปคาดคะเนหรือนำไปอ้างอิงถึงลักษณะของประชากรทั้งหมด ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบระดับอิทธิพลของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพ เวลา และปริมาณ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ใช้ได้กลับมาเพื่อใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 259 คน ซึ่งสามารถคิดอัตราการตอบกลับเป็นร้อยละ 86.33 โดยผลการวิจัยสามารถแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของบริษัทและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	176	68.0
หญิง	83	33.0
2. อายุ		
20 - 30 ปี	140	54.1
31 - 40 ปี	119	45.9
3. สถานภาพ		
โสด	136	52.5
สมรส	123	47.5
4. รายได้ต่อเดือน		
15,001 - 20,000 บาท	145	56.0
มากกว่า 20,001 บาท	114	44.0
รวม	259	100.0



จากตารางที่ 1 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.0

สถิติเชิงพรรณนา

จากการประมวลผลทางสถิติเพื่อหาระดับของตัวแปรในงานวิจัย พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.919$, $SD = 0.389$) เมื่อพิจารณาในด้านต่างๆ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.192$, $SD = 0.496$) ด้านการพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 3.979$, $SD = 0.610$) ด้านสิ่งแวดล้อม

ทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.969$, $SD = 1.13$) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.951$, $SD = 1.067$) และด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 3.463$, $SD = 0.579$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพด้านเวลา ($\bar{X} = 3.926$, $SD = 0.503$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.797$, $SD = 0.452$) และด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.671$, $SD = 0.530$) ตามลำดับ

สถิติเชิงอนุมาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพของผลิตภัณฑ์		ปริมาณของผลิตภัณฑ์		เวลาในการผลิต	
	Beta	t-value	Beta	t-value	Beta	t-value
1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.351**	25.688	-0.027	-1.842	0.063**	4.717
2. ค่าตอบแทน	-0.015	-0.788	0.047*	2.275	0.102**	5.521
3. การพัฒนาศักยภาพ	0.320**	16.573	0.239**	11.410	0.152**	8.076
4. การพัฒนาความรู้	0.652**	45.531	0.158**	10.163	0.312**	22.437
5. โอกาสความก้าวหน้า	0.031*	1.947	0.814**	46.617	0.776**	49.618
R^2	0.959		0.953		0.961	

จากตารางข้างต้น พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 3 ด้าน โดยสามารถเรียงตามลำดับอิทธิพล ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ($B = 0.652$) รองลงมา คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($B = 0.351$) การพัฒนาศักยภาพ ($B = 0.320$) และโอกาสความก้าวหน้า ($B = 0.031$) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อปริมาณของผลิตภัณฑ์ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ($B = 0.814$) รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพ ($B = 0.239$) การพัฒนาความรู้ ($B = 0.158$) และการพัฒนาศักยภาพ ($B = 0.047$) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อเวลาในการผลิต ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ($B = 0.776$) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้ ($B = 0.312$) การพัฒนาศักยภาพ ($B = 0.152$) ค่าตอบแทน ($B = 0.102$) และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($B = 0.063$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้งในด้านคุณภาพและระยะเวลาในการผลิต นั่นคือเมื่อพนักงานทำงานในสิ่งแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องจักร เครื่องมือ และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งจะมีตัวช่วยในการช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Low & Show (2008) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานประเทศสิงคโปร์ และพบว่า การออกแบบผังโรงงานและการใช้แสงสว่างที่เพียงพอจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผลิตภัณฑ์ที่ได้จะมีคุณภาพที่ดีขึ้นและยังช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน



2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้งในด้านปริมาณและระยะเวลาในการผลิต นั่นคือ เมื่อพนักงานฝ่ายผลิตได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเท่าเทียมกับองค์การอื่นๆ พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการเพิ่มผลผลิตและทำงานได้อย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiu, Luk & Tang (2002) ที่ได้ศึกษาพนักงานในบริษัทผู้ผลิตของจีนต้องการค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าที่พัก ค่าล่วงเวลา และโบนัสเป็นปัจจัยที่ทำงานพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลาในการผลิต นั่นคือ เมื่อพนักงานฝ่ายผลิตได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพหรือทักษะที่ใช้ในงานทั้งในช่วงก่อนหรือระหว่างการทำงาน พวกเขาจะมีความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Acton & Golden (2003) ที่ได้ศึกษาพนักงานจำนวน 200 คน ของบริษัทผลิตซอฟต์แวร์ในประเทศไอร์แลนด์ และพบว่า การฝึกอบรมพนักงานจะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและศักยภาพที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งนำไปสู่ความแข็งแกร่งให้กับองค์การ

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลาในการผลิต นั่นคือ เมื่อพนักงานฝ่ายผลิตได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มข้อมูลใหม่ๆ และเกิดความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในงานของตนเองได้ พวกเขาจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prieto & Revilla (2006) ที่ได้ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติในบริษัทผู้ผลิตในประเทศสเปนจำนวน 111 แห่ง และพบว่าพนักงานที่มีศักยภาพในการเรียนรู้จะสามารถเพิ่มผลประกอบการที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ส่วนแบ่งตลาด เป็นต้น

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลาในการผลิต นั่นคือ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kooij, Guest, Clinton, Knight, Jansen & Dikkers (2013) ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ วิศวกร ขนส่งโลจิสติกส์ และบริการสารสนเทศขององค์การในภาครัฐ และพบว่า การพัฒนาโครงสร้างความก้าวหน้าในงานจะทำให้พนักงานแต่ละคนมีเป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและมุ่งมั่นพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

พนักงานฝ่ายผลิตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อบริษัทผู้ผลิตสินค้าทุกประเภท โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ซึ่งมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นอุตสาหกรรมสำคัญสำหรับประเทศไทยในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจโดยรวม โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 มิติที่ล้วนแต่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา

การเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในแต่ละด้านสามารถกระทำดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดวางผังโรงงานเพื่อให้เกิดความสะดวกในการเคลื่อนไหวร่างกาย อุณหภูมิที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยและทันสมัย

2. ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรพิจารณาความเหมาะสมของค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และเงินรางวัล รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชย ค่าที่พักอาศัย ค่าเดินทาง เป็นต้น โดยเปรียบเทียบกับโรงงานผู้ผลิตในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อรักษาขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกจากงาน

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินงานโครงการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางทั้งในและนอกสถานที่ทำงานเพื่อให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะทางเทคนิคในการทำงานให้ถูกต้อง นอกจากนี้ องค์กรควรพิจารณารางวัลสำหรับพนักงานตัวอย่างเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการพัฒนาความรู้ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนการเข้าร่วมงานสัมมนาวิชาการ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำเสนอความรู้ของตนเองเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละตำแหน่งงานที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาศริต ชาญชิตปรีชา, โสภักย์ วรวิวัฒน์ และ ศิวตล ยาคาลัย. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3. **วารสารเกษมบัณฑิต**. 19 (พิเศษ). 29-40.
- ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และเกียรติชัย เวชภูพานธุ์. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย**. 5(1): 275-282.
- ธิปไตย โสติถิวรรณ. (2561). การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนโมเดล คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**. 12(28): 76-84.
- ปิยภินันท์ โชติวินิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. **วารสารนักบริหาร**. 37(1): 83-96.
- ปิยานันท์ นิม่วน, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ, สนชัย ใจเย็น. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย**. 8(1): 215-226.
- รสสุคนธ์ ภูน้อย และชินโสณ วิสิษฐธิกิจ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. 13(44): 58-69.
- ลิชิตา เณลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2561). อิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**. 12(29): 241-253.
- วรรณภา ลือกิตตินันท์. (2560). การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา องค์กรสุขภาวะที่เป็นภาคีเครือข่ายในภาคตะวันออก. **วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ**. 27(1): 151-162.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล และ ชวนชม ชินะตั้งกูร. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. 1(2): 232-244.
- สุดปรามไทย์ วัฒนรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรมหาชน. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**. 12(1): 28-38.
- สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2562). รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2561 และแนวโน้มปี 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- Acton, T. and Golden, Willie. (2003). Training the knowledge worker: A descriptive study of training practices in irish software companies. **Journal of European Industrial Training**. 27(2/3/4): 137-146.
- Chiu, R. K., Luk, V., Wai-Mei T. and Li-Ping, T. (2002). Retaining and motivating employees: Compensation preferences in hong kong and china. **Personnel Review**. 31(4): 402-431.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A. and Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. **Social Science Journal**. 52(1): 54-61.
- Ghemawat, P. and Ricart, J. E. (1993). The Organizational Tension between Static and Dynamic Efficiency. **Strategic Management Journal**. 14(52): 1-23.
- Gambi, L. D. N, Boer, H., Gerolamo, M. C., Jørgensen, S. F. and Carpinetti, L. C. R. (2015). The relationship between organizational culture and quality management techniques, and its impact on operational performance. **International Journal of Operations & Production Management Decision**. 35(10): 1460-1484.
- Kooij, Dorien T.A.M., Guest, David E., Clinton, Mike, Knight, Terry, Jansen, Paul G.W. and Dijkers, Josje S.E. (2013). How the impact of hr practices on employee wellbeing and performance changes with age. **Human Resource Management Journal**. 23(1): 18-35.
- Low, S. P. and Show, M. Y. (2008). Facilities design incorporating just-in-time principles for ramp-up light factories in Singapore, **Facilities**. 26(7/8): 321-42.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994). **Psychometric Theory**. McGraw-Hill: New York.
- Prieto, I. M. and Revilla, E. (2006). Learning capability and business performance: A non-financial and financial assessment. **The Learning Organization**. 13(2): 166-185.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.