

การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND EMPLOYEE WELL-BEING THAT AFFECT THE PERFORMANCE OF POWER PLANT EMPLOYEES, PATHUM THANI PROVINCE

สุจิตรา แนไหม^{1*}
Sujitra Naemai^{1*}

Received : 8 June 2022

Revised : 28 August 2023

Accepted : 29 August 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี และ 3) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ประชากร คือ หัวหน้างาน และพนักงานที่ทำงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี เก็บข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี รวม 197 แห่ง การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ ได้โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า 35 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ วิลเลียม เจมเมลล์ โคชราณ ซึ่งเป็นวิธีคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย แห่งละ 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่า 0.95 และค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

¹ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹ Pathumthani University

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: Sujitra.ba@ptu.ac.th

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .62$) มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทางบวกในระดับสูง ($r = .76$) และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าจังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง ($r = .72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี มีผลศึกษาดังนี้

3.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.62$, Sig < .01) ค่า R เท่ากับ .62 ค่า R^2 เท่ากับ .38 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 38.4

3.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.76$, Sig < .01) ค่า R เท่ากับ .76 ค่า R^2 เท่ากับ .57 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 57.4

3.3 ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.72$, Sig < .01) ค่า R เท่ากับ .72 ค่า R^2 เท่ากับ .52 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 52.0

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ / ความเป็นอยู่ที่ดี / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of human resource management. employee well-being and performance efficiency of employees in the power industry. Pathum Thani Province 2) to study the relationship between human resource management employee well-being and performance efficiency of employees in the power industry. Pathum Thani Province, and 3) to study human resource management and Employee well-being that affects the performance of employees in the power industry Pathum Thani Province Population is supervisors and employees working in the production department. in the electrical industry Pathum Thani Province Collect data from power plants Pathum Thani Province, a total of 197 locations. Systematic sampling. 35 electrical plants were obtained. The sample size was calculated by William Gemmell Cochran's formula, which is an unknown population method. A sample of 385 people was obtained and the data were collected from personnel in the electrical industry. By simple random sampling, each of 11 people. Tools used. In the research was a questionnaire, the consistency index was 0.95 and the reliability was 0.91. Statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Analysis of the Pearson correlation coefficient. and multiple regression analysis.

The study found that:

1. Employees of the Power Plant in Pathum Thani Province attach importance to human resource management. Employee well-being and performance The overall average is at a high level.

2. Human resource management There was a positive correlation with performance. at the medium level ($r = .62$), it was positively correlated with well-being of employees at the high level ($r = .76$) and was related to the performance of employees in the power industry. Pathum Thani Province Highly positive ($r = .72$) with statistical significance at the .01 level.

3. Human resource management and employee well-being that affect the performance of power plant employees Pathum Thani Province The study results are as follows:

3.1 Human resource management affects operational efficiency, positive correlation coefficient ($\beta = 0.62$, $\text{Sig} < .01$), R value equals .62, R² value equals .38, predictive value 38.4%.

3.2 Human resource management affects the well-being of employees. Positive correlation coefficient ($\beta = 0.76$, $\text{Sig} < .01$), R value = .76, R² value = .57, predictive value 57.4%.

3.3 Employee well-being affects performance Positive correlation coefficient ($\beta = 0.72$, $\text{Sig} < .01$), R value equal to .72, R² value equal to .52, predictive value 52.0%.

Keywords: Human resource / Well-being / Performance

บทนำ

องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่หยุดนิ่งและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะอยู่ที่ใดจำเป็นต้องพิจารณาแนวทางที่มีเป้าหมายสุดท้ายที่เฉพาะเจาะจงเพื่อรับข้อได้เปรียบที่สำคัญเหนือกว่าคู่แข่ง ด้วยการได้รับความได้เปรียบในการแข่งขันจะช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่แข็งแกร่งมากกว่าองค์กรใด ๆ (Allameh, Barzoki, Ghazinour, Khodaei & Abolghasemian, 2014) เนื่องจากในปัจจุบันซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนไปใช้ข้อมูลเป็นหลัก เนื่องจากเศรษฐกิจและช่องทางเข้าที่รวดเร็วของคู่แข่งในตลาดทั่วไปมีความโดดเด่นมากขึ้น ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงมีมากขึ้นและโดดเด่น และมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยเป็นมา (Sparrow, Brewster, & Harris, 2004) ในองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ฉะนั้น องค์กรจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้ง การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปอย่างไรก็ตามย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืนนั้นอยู่ที่คุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นอีกหน้าที่หนึ่งในการปฏิบัติงานขององค์การที่จะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้อง กับแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์องค์การสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จ ได้ให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง องค์การเหล่านี้จะพัฒนาระบบการจัดทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่าการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจเกิดจากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งการให้รางวัลการแบ่งปันข้อมูลและความปลอดภัยในงาน (Pasaoglu, 2015) ปัญหาอื่น ๆ อาจเกิดจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมทางวัฒนธรรมที่อ่อนแอ การเป็นเจ้าของพนักงานที่อ่อนแอและประสิทธิภาพของนวัตกรรม (Uslu, 2015; Aryanto, et al., 2015; Zehir et al., 2016; Hecklau, et al., 2016; Allui, et al., 2016)

ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee well-being) ปัจจุบันการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของคนส่วนใหญ่และในทางกลับกันการทำงานก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพราะสภาพแวดล้อม สถานการณ์ในสถานที่ทำงานแตกต่างจากสถานการณ์ในชีวิตทั่วไปอย่างมาก การศึกษาก่อนหน้านี้พบว่า ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ มีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Wright & Cropanzano, 2000) ดังนั้น ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจะมีผลดีต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอารมณ์ความตั้งใจในการหมุนเวียนและประสิทธิภาพของงาน (Wright & Cropanzano, 2000) เสนอว่าความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน Ryan and Deci (2001) สรุปว่ามีสองมุมมองที่สำคัญทางปรัชญา เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี 1) ความสุข กำหนดความเป็นอยู่ที่ดีว่าเป็นประสบการณ์ส่วนตัว แห่งความสุข 2) การตระหนักถึงพลังที่มีศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีผลของความสำเร็จส่วนบุคคล การตระหนักรู้ในตนเองหรือการกำหนดตำแหน่งตนเอง การวิจัยในปัจจุบันส่วนใหญ่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ดีมีการยอมรับความต้องการของกระบวนการที่ต่างกัน ทั้งสองประการนี้ (Diener & Ryan, 2011) ในการศึกษาแนวคิดของ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้รับการกำหนดแนวคิดเพื่อจับโดเมนของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ในอนาคตเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ให้เป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่เป็นหัวหน้างานและพนักงานที่ทำงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี เก็บข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ได้จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า ในจังหวัดปทุมธานี 35 แห่ง และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหัวหน้างานและพนักงานที่ทำงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 35 แห่ง เก็บข้อมูลแต่ละ 11 คน รวมทั้งหมด 385 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563 สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี <http://www.industry.go.th>)

ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) คำนวณจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี จำนวน 197 แห่ง ได้จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า รวม 35 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า ในจังหวัดปทุมธานี คำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของ วิลเลียม เมจเมลล์ โคชราน ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน

การวิเคราะห์ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) กำหนดขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการหาตัวอย่างจากสัดส่วนประชากร กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนี้

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z แทน ระดับความเชื่อมั่น (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่น 95% เท่ากับ 1.96)

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

p แทน ความน่าจะเป็นของประชากร

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} \quad n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2} = 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยศึกษาจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี 35 แห่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการปฏิบัติงาน 5) อายุงาน และ 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิด มีองค์ประกอบ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) 2) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) 4) ค่าตอบแทน (Compensation) และ 5) การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน (Employee Empowerment)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee well-being) มีองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) สุขภาวะทางจิตที่ดี (Psychological well-being) 2) ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (Subjective well-being) และ 3) ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน (workplace well-being)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) มีองค์ประกอบ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน (Work Quality) 2) ปริมาณงาน (Work Load) 3) เวลา (Time) 4) ความคุ้มค่า (Value) และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดเรียงลำดับ 5 ระดับ ตามหลักการสร้างแบบสอบถามของลิเคิร์ต (Likert's rating Scale) ค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ค่าคะแนนระดับความสำคัญ

ค่าคะแนน	5	หมายความว่า	ระดับความสำคัญมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายความว่า	ระดับความสำคัญมาก
ค่าคะแนน	3	หมายความว่า	ระดับความสำคัญปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายความว่า	ระดับความสำคัญน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายความว่า	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากข้อมูลต่าง ๆ และทำการเก็บข้อมูลวิจัย จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน

ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี มีพื้นที่ 7 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองปทุมธานี 2) อำเภอลองหลวง 3) อำเภอธัญบุรี 4) อำเภอหนองเสือ 5) อำเภอลาดหลุมแก้ว 6) อำเภอลำลูกกา และ 7) อำเภอสามโคก ทั้งหมด รวม 197 แห่ง

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาและสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากแหล่งข้อมูลเอกสาร วารสาร หนังสือ รายงานจากส่วนราชการ ภาคเอกชนรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลช่วยให้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษา การเขียนเค้าโครงวิจัย และประกอบการเขียนรายงานเสนอผลการศึกษา

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ตัวอย่างประชากรในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด รวม 197 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี <http://www.industry.go.th>) ทำการการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี มาทั้งหมด 35 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธีการแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของ Cochran W.G. (1977) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน กลุ่มตัวอย่างประชากร ที่เป็นบุคลากรทั้งหัวหน้างานและพนักงานในฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี 35 แห่ง เก็บข้อมูลแต่ละ 11 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการปฏิบัติงาน 5) อายุงาน และ 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบการส่งผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการวิเคราะห์การถดถอย (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวพยากรณ์

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และอาจสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวหรือตรงข้ามกัน

ในการวิจัยนี้ จะเป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 : 316) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

2.2 การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบการส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรที่ผู้วิเคราะห์ข้อมูลเห็นว่าเป็นตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดความผันแปรของตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่มีค่าเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี รองลงมา 31 ปีขึ้นไป และ 26-30 ปี ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาอนุปริญญา หรือ ปวส. และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรรายวัน ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี รองลงมา 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี พนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท รองลงมา 15,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาทตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.372 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.352 มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.428 และด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.396

ด้านความเป็นอยู่ในที่ทำงานควรดูแลปรับปรุงให้ดีขึ้น คือ ในเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงาน อบรมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานให้พนักงานมีสติในการทำงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น

ระดับความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โดยภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง ($r = .76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง ($r = .72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (WE) โดยภาพรวม

การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (WE) โดยภาพรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = .620$, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ .620 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .384 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 38.4

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (WE) โดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) โดยภาพรวม

การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) โดยภาพรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = .758$, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ .758 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .574 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 57.4

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) โดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

การพยากรณ์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (WE) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.721$, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ .721 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 520 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 52.0

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

นรเศรษฐ วาสะศิริและ ณัฐวัฒน์พระงาม (2559) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .62$) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง ($r = .76$) และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง ($r = .72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย นายกิตติกร เชื้อนเพชร (2559) เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก (3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์บริษัท ไปรษณีย์ไทยจำกัด ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน (4) จัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีทิศทางเดียวกัน ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีทิศทางเดียวกัน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีทิศทางเดียวกัน ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($M = 0.79$) มีทิศทางเดียวกัน

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.62$, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก (R) เท่ากับ .62 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .38 ค่าการพยากรณ์ ร้อยละ 38.4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วนิตา วงศ์สร้างทรัพย์ (2560) เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานมีระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและ

การพัฒนาด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.76$, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก (R) เท่ากับ .76 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .57 ค่าการพยากรณ์ ร้อยละ 57.4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมจิรา บุตรธียากลัด และพินดา นิลอรุณ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) กรสรหาและคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน 2) การฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน 3) สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารขององค์การตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถเพิ่มระดับความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

4. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

การพยากรณ์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก (R) เท่ากับ .72 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .52 ค่าการพยากรณ์ ร้อยละ 52.0 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต้แสง (2565) เรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจนด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.876$) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยให้ความเห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบกในระดับสูง ดังนั้น ข้อเสนอแนะให้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการด้านการสรรหาและคัดเลือกให้ได้มาตรฐาน การส่งเสริมความก้าวหน้า โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา ให้ทุนในการศึกษา ดูงาน เพื่อเปิดโลกทัศน์ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน โดยให้ความสำคัญกับทุกหน้าที่ ทุกคนอย่างเหมาะสม เสมอภาคและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี โดยสร้างวัฒนธรรมในการทำงานให้มีความรักความสามัคคี มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้ความเป็นอยู่ที่ดีส่วนบุคคลมีคุณภาพและมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงงาน ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และทำงานอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรจะศึกษาเพิ่มเติมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ยกกระดานเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพราะไม่ว่าหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม ต้องพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกร เชื้อนเพ็ชร. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ จำกัด. **วารสารวิจัยธุรกิจและการจัดการ เพื่อความเป็นเลิศ**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-2_1590308400.pdf
- เข็มจิรา บุตรธียากุล และพนิดา นิลอรุณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด. **วารสารนวัตกรรมและการจัดการ**. 2(มกราคม-ธันวาคม): 67-78.
- นรเศรษฐ วาสะศิริและณัฐวัฒน์ พระงาม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก. **วารสารการวิจัยกาสะลองคำ**. 185-195.
- สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต่แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**. 24(2): (พฤษภาคม-สิงหาคม): 1-10.
- ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม. (2564). ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2564 www.industry.go.th

- Allameh, S. M., Barzoki, A. S., Ghazinour, S., Khodaei, S. A., & Abolghasemian, M. (2014). Analyzing the effect of Employee Engagement on job performance in Isfahan Gas Company. **International Journal of Management Academy**. 2(4): 20-26.
- Sparrow, P., Brewster, C., & Harris, C. (2004). **Globalizing human resource management**. New York: Routledge.
- Pasaoglu, D. (2015). **Analysis of The Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from Strategic Perspective: Finding From The Banking Industry**. 11th International Strategic Management Conference. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 207(2015), 315-324.
- Uslu, T. (2015). innovation Culture and Strategic Human Resource Management in Public and Private Sector Within The Framework Of Employee Ownership. World Conference on Technology, innovation and Entrepreneurship. **Procedia Social and Behavior Sciences**. 195(2015): 1463-1470.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. **Journal of Occupational Health Psychology**. 5(1): 84-94.