

บทความการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

QUALITY OF OPERATING LIFE AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN THE INDUSTRIAL AREA OF RAYONG PROVINCE

เปรมฤดี ผ่องชมภู

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะของพนักงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นชายอายุ 26-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพ สมรส มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นรองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงานและด้านเวลา ตามลำดับ 4) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 51.80
คำสำคัญ:คุณภาพชีวิตในการทำงาน, เขตอุตสาหกรรม, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to examine the characteristics of employees, quality of working life and efficiency in work performance of employees in the industrial area of Rayong Province 2) to compare the efficiency of work performance of employees in the industrial area of Rayong Province. Classified according to employee characteristics 3) To study the quality of operating life that affects the work efficiency of employees in the industrial area of Rayong Province. The sample group consisted of 385 employees in the industrial area of Rayong Province. The tools employed to collect data It's a questionnaire. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. One-way variance and multiple regression analysis.

The results of the research found that 1) Most of the respondents were males aged 26-30 years, obtained a bachelor's degree, were married, had a job position as a production employee, and received an average monthly income of 30,001 - 40,000 baht. 2) Quality of life in working in the work as a whole and in each aspect had the highest level of average Ranking the average values in descending order from participation in work and relationships with colleagues, followed by fair and adequate compensation, development opportunities and ability utilization of individuals. 3) Efficiency in the performance of employees in the industrial area. Rayong Province as a whole and in each aspect has the highest level of average. The averages are arranged in descending order from work quantity, followed by work quality and time, respectively. 4) The difference in employees' educational levels, job positions, and average monthly incomes, affecting the work efficiency of employees is significantly different at the 0.05 level. 5) The differences in the quality of working life in terms of fair and adequate compensation, environmental

hygiene, safety, and development opportunities and ability utilization of individuals, opportunity for advancement and job security, opportunity participation in work and relationships with colleagues, personal rights at work affect the work efficiency of employees in the industrial area, Rayong Province, with statistical significance at the 0.05 level, where all 6 factors can explain the variation in the work efficiency of employees in the area. Industry, Rayong Province, got 51.80 percent.

Keywords: quality of working life, industrial zone, work efficiency

ภูมิหลัง

ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจประกอบด้วย บุคลากร เงินทุน วัตถุดิบและอุปกรณ์ เครื่องจักรต่าง ๆ ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าวล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตและส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้ แต่หากจะกล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านบุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเนื่องจากทรัพยากรบุคคลมีความทักษะรู้และความคิดที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งเงินทุน วัตถุดิบ และอุปกรณ์ เครื่องจักรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ได้ ทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจขึ้น และเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้ (พรพิตรา ธรรมชาติ, 2560) อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อภาวะ เศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศในโลก สังคมที่พึ่งพิงและเชื่อมโยงอย่างไร้ขีดจำกัดด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม ทำให้มีการอพยพผู้คนและแรงงาน ครั้งใหญ่ไปสู่ประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจที่ดีกว่าเพื่อ ผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีการคาดการณ์ว่าประเทศไทย อาจได้รับผลกระทบรุนแรงจากการขาดแรงงานที่มี ความรู้และทักษะ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม เมื่ออุตสาหกรรมทั่วโลกเริ่มมีแนวโน้มเปลี่ยนทิศทาง อีกครั้ง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ประเทศไทยมีการปรับและยกระดับประเทศใหม่เพื่อความอยู่รอด รัฐบาลได้สร้างฐานความเจริญของประเทศผ่านโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (อีอีซี) กลายเป็นการลงทุนขนาดใหญ่ ยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคไทยแลนด์4.0 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้รับการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดอุตสาหกรรม เป้าหมายรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย (ชาณาณินธุ์ สัจจขยพันธ์, 2561)

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติงานเพราะการทำงานก่อให้เกิดรายได้ซึ่งเป็นปัจจัย ที่สำคัญในการดำรงชีวิต และมีความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง (กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบต่อตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลต่อ ความทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ หากพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมี อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย และหากพนักงานขาดงาน หรือลาออกจากงานย่อมส่งผลกระทบต่อการผลิต ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (เฉลิมขวัญ เมฆสุข, 2560)

เมื่อกล่าวถึงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) องค์กรประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต ของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คือ ระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์คือ ต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบ การทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การทำงาน คือ การทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัย ทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ในระบบการทำงานในอดีตลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานมัก ถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น หากแต่ในสังคมปัจจุบัน องค์กรให้ความสำคัญกับ ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดั่งหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้ เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานและ เป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้น เมื่อคนต้องทำงานตามวิถีชีวิตของตนเอง ทั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างผลผลิต หรือควบคุม ประสิทธิภาพของงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางสังคมทางกายอารมณ์ และ จิตวิญญาณต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง (วาริณี โพธิราช, 2558)

จังหวัดระยองได้ถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และถูกกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เป็น ศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ เป็นศูนย์บริการมาตรฐานการศึกษาและวิจัยด้านเทคโนโลยีซึ่ง รัฐบาลได้ดำเนินการจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภค ขึ้นพื้นฐานไว้อย่างสมบูรณ์ นิคมอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศและเป็นที่ตั้ง ของอุตสาหกรรมที่สำคัญ เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขึ้นต้นอุตสาหกรรมปิโตรเคมีชั้นกลาง อุตสาหกรรมปิโตรเคมีชั้นปลาย ก๊าซเคมีภัณฑ์ โรงไฟฟ้า โรงกลั่นน้ำมันและอื่น ๆ เป็นต้น (สำนักงานสถิติระยอง, 2561)

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญของชีวิตในการทำงานหรือเรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเลยก็ว่าได้ ซึ่งคุณภาพชีวิตนี้เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในงาน และการที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นเป็นผลมาจากการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดในองค์กร เพราะพนักงานมีส่วนช่วยให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ โดยที่องค์กรจะต้องคิดและหาวิธีที่จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน เพราะความสุขในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ซึ่งข้อมูลและผลการศึกษานี้ อาจจะนำไปเพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนคุณภาพชีวิต ให้มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ขนาดตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน ใช้การสุ่มแบบบังเอิญจากพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นถึง ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนา ความรู้ความสามารถ งานส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทำงานสังคมของผู้ปฏิบัติงาน งานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน งานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย 4 เดือน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ
3. โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ข้อ
4. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำนวน 5 ข้อ
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม จำนวน 5 ข้อ
8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 9 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำนวน 3 ข้อ
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะของคำถาม เป็นแบบมาตรวัดระดับช่วงหรืออันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งแบ่งระดับของคำตอบเป็น 5 ระดับคือ ระดับความรู้สึก เหน็ดการให้คะแนนในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน		
5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มาก
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	น้อย
1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยเทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981)

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.42-4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ และแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา

2. ทำการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะของพนักงาน คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบ ข้อบกพร่อง และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4. การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านทดสอบหาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

0 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา ไม่แน่ใจว่าจะนำไปวัดได้

-1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

5. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ สามารถนำไปใช้วัดได้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่าน้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไป หรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability) ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธี Cronbach's Alpha coefficient ของ Cronbach (1974) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 ถ้าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.71 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง) (Garett, 1965) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มแบบบังเอิญจากพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง เพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 385 คน เมื่อรับคืนมา จนครบตามจำนวน และนำแบบสอบถามมาแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นชาย ร้อยละ 86.75 อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 57.40 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.48 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 89.60 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายการผลิต ร้อยละ 29.09 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 38.96

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.46$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 4.44$) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 4.43$) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.37$) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\bar{x} = 4.36$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x} = 4.35$) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$) และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x} = 4.32$) และด้านเวลา ($\bar{x} = 4.29$) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองกับลักษณะของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 ตัว ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X_2) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (X_3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (X_6) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอิทธิพลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ตามลำดับคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5) ($\beta = 0.447$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_1) ($\beta = 0.262$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X_2) ($\beta = -0.225$) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) ($\beta = 0.210$) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (X_3) ($\beta = 0.171$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (X_6) ($\beta = 0.146$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 51.80 และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.973 + 0.361 X_1 - 0.189 X_2 + 0.141 X_3 + 0.161 X_4 + 0.372 X_5 + 0.106 X_6$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะพนักงานรับรู้ต่อการทำงาน และทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เมื่อเกิดความพึงพอใจ ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายและจิตใจทำให้การดำเนินชีวิตที่ดี สังคมเศรษฐกิจ จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร คุณภาพชีวิตการ

ทำงานจึงเป็นความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของปัจจัยญา ปุสัณฺจ (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชัน จำกัด ที่พบว่า พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชัน จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมและสายงานอาชีพแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลัง ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ และจากการประเมินผลงาน อาจวัดจากด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และด้านความเร็วหรือเวลาในการทำงานแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชญา วัฒนะรังสรรค์ และคณะ (2559) เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภัสสร เจริญนาม และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2561) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 อยู่ในระดับดีมาก

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองกับลักษณะของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนมีอายุ และการศึกษาแตกต่างกันทำให้มีบทบาทหน้าที่และตำแหน่งงานและเงินเดือนที่แตกต่างกันโดยเฉพาะงานทางด้านอุตสาหกรรมต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน แลได้รับรายได้ที่ต่างกัน ซึ่งลักษณะของพนักงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานและรายได้มากกว่า ผู้ที่มีอายุน้อย และผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสามารถคิดวิเคราะห์และมีความรู้ในการทำงานด้านเทคนิคมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือตำแหน่งงานที่ต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของมุสตาฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ที่พบว่าอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 ตัว ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 51.80 ทั้งนี้เพราะ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การที่พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตัวบุคคล และองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดี้แมนเนจเม้นท์ จำกัดที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยทั้งด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรรวรา กล้าหาญ (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

ผลการวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานในเขตอุตสาหกรรมให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับความสำคัญคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรเน้นการสร้างความร่วมมือในการทำงาน และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ด้านค่าตอบแทน ผู้ประกอบการควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนและการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา ผู้ประกอบการควรมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้ประกอบการควรมีการจัดกิจกรรม CSR เพื่อให้พนักงานเข้าร่วมทำประโยชน์ต่อสังคม และชุมชน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ผู้ประกอบการ/หัวหน้างาน ควรจัดกะการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านชีวอนามัยให้กับพนักงาน จัดให้มีห้องพยาบาลในสถานที่ทำงานเพื่อปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเน้นด้านปริมาณงาน รองลงมาเป็น ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงานให้กับพนักงานควรมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของงาน และพนักงานสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ซึ่งจะส่งผลดีกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร