

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า  
Factors Influencing the Work Efficiency of Employees  
in The Electronics and Electrical Appliance Industry

นฤชิต สุนทรภักดี<sup>1</sup>, สโรชนี ศิริวัฒนา<sup>2</sup>,  
ณัฐริกาณ์ แก้วโกธธู<sup>3</sup> และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล<sup>4</sup>  
Nareuchit Soonthornkiti<sup>1</sup>, Srochinee Siri Wattana<sup>2</sup>,  
Nattarikarn Kaewkorath<sup>3</sup> and Chandej Charoenwiri yakul<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
<sup>4</sup>นักวิจัยอิสระ

<sup>1,2,3</sup>Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

<sup>4</sup>Independent Researcher

Email: s65584917013@ssru.ac.th<sup>1</sup>, srochinee.si@ssru.ac.th<sup>2</sup>,  
nattarikarn.ka@ssru.ac.th<sup>3</sup>, ch.chandej@gmail.com<sup>4</sup>

Received: 2025-1-28; Revised: 2025-10-31; Accepted: 2025-10-31

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในองค์กรภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 320 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต ซึ่งสุ่มหา กลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลรวมจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร มากที่สุด รองลงมาคือ ความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความสุขในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ ขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยผลการวิจัยนี้ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าสามารถนำไปวิเคราะห์ วางแผน จัดตั้งนโยบาย และแผนการบริหารจัดการให้พนักงานในภาคอุตสาหกรรมนี้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ รวมทั้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาต่อยอดนโยบายเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยให้มีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศชั้นนำได้

**คำสำคัญ:** อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, พนักงาน

#### Abstract

This research aims to study the factors influencing of work efficiency among employees in the electronics and electrical appliance industry. The research employed a quantitative approach. The sample group consisted of 320 employees working in



organizations within the electronics and electrical appliance industry located in Bangkok Metropolitan Area. The sample size was determined using a criterion of 20 times observable variables. The research found revealed that the combined influence of work efficiency was most significantly influenced by executive leadership, followed by happiness in work and working environment, respectively. In terms of direct influences, happiness in work had the strongest direct impact on employees' work efficiency, followed by executive leadership. However, working environment was found to have no direct impact on employee's work efficiency in the electronics and electrical appliance industries.

These findings can be utilized by both government and private sectors involved in the electronics and electrical appliance industry to analyze, plan, and establish policies and management strategies to enhance employee work efficiency. This, in turn, will enable organizations to achieve their goals effectively. Furthermore, relevant government agencies, such as the Ministry of Industry and the Ministry of Higher Education, Science, Research, and Innovation as well as other related organizations, can use this research to develop policies that support Thailand's electronics and electrical appliance industry, enhancing its competitiveness on a global scale.

**Keywords :** Electronics and Electrical Appliance industry, work efficiency, employees

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พนักงาน ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่น ๆ มีคุณค่าในการบริหารองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น แนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการยอมรับว่าพนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) และเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้นองค์กรจึงต้องดึงเอาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต และสามารถประสบความสำเร็จได้ (วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562)

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากร ผู้บริหาร พนักงาน และองค์กร ต้องพบเจอกับความเปลี่ยนแปลง และความไม่มั่นคงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านสังคม เป็นต้น ส่งผลให้องค์กรต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อความอยู่รอด และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่ง องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้ รวมทั้งบุคลากรในองค์กรเองก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ มีระเบียบแบบแผนในทุก ๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติการ (สิริวดี ชูเชิด, 2565)

โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าถือว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นสินค้าส่งออกอันดับ 1 ของไทยมาโดยตลอด โดยมีสัดส่วนการส่งออกมากถึงร้อยละ 27 ของมูลค่าการส่งออกสินค้าทั้งหมดในปี พ.ศ. 2565 อีกทั้งยังเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานในการต่อยอดไปสู่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) รวมทั้งประเทศไทยเป็นผู้นำในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความซับซ้อน (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ EEI, 2566)

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทยมีพัฒนาการมากกว่า 60 ปี โดยรัฐบาลไทยได้มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนผ่านการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ส่งผลให้มีการขยายการลงทุนในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและพัฒนาการผลิตขึ้นส่วนๆ ตามมา (Wanna, 2564) ในส่วนการลงทุนของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทย มีลักษณะที่บริษัทข้ามชาติ เข้ามาลงทุนทั้งในรูปแบบของเงินลงทุน และรูปแบบของย้ายฐานการผลิตเข้ามาในไทย เพื่อใช้เป็นฐานการผลิตที่สำคัญ ประเทศที่เข้ามาลงทุนในไทยเช่น สหรัฐอเมริกา จีน เกาหลีใต้ เป็นต้น (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, 2565) โดยผลิตภัณฑ์ที่สำคัญในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของไทย พบว่าผลิตภัณฑ์ที่ขยายตัวในภาคการส่งออก ได้แก่ 1.โซล่าเซลล์ 2.ฮาร์ดดิสก์ และ 3. เครื่องเปลี่ยนไฟฟ้า ซึ่งผลิตภัณฑ์ดังกล่าวส่วนใหญ่มีการขยายตัวในตลาดสหรัฐอเมริกา

ภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าถือว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจของประเทศไทย มีมูลค่าทางเศรษฐกิจที่สูง ซึ่งควรมีการให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อช่วยส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมนี้ของประเทศไทยสามารถก้าวขึ้นไปสู่อุตสาหกรรมชั้นนำ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเป็นอย่างมาก ต่อประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยทั่วไปแล้วประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) มักจะไม่แยกออกจากประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effectiveness) เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งจะหมายความว่า การปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ (บดินทร์รัช นิมิตรนราดล, 2562) Millet (1954) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ปรนนิบัติ รับผิดชอบ โดยแนวคิดของ Schein (1990) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการผสมผสาน ส่วนต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อไม่ให้เกิดการทำงานของแต่ละส่วนในองค์กรที่แตกต่างกันเกิดความขัดแย้ง โดยอย่างยิ่งเฉพาะเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดที่ใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เช่น Simon (1950) ที่มีการพิจารณาวางานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้ออกมา เพราะฉะนั้นประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากองค์กรนั้นมีความพึงพอใจ (Satisfaction) ในผลงานเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการด้วยจึงจะถือว่าเป็นประสิทธิภาพ สามารถเขียนสูตร ได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

โดย E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา



I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

Gibson et al. (2006) ได้เสนอแนวทางที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร 3 แนวทาง คือ 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Approach to Effectiveness) 2) วิธีการเชิงระบบ (Systems Theory Approach to Effectiveness) 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Approach to Effectiveness) โดยจากการทบทวนวรรณกรรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนำไปสู่ตัวแปรสังเกต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลของการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน ด้านเวลา และด้านคุณภาพงาน

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Jacobs (2012) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศ เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่าหากทำตามแล้วจะบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ ขณะที่ Gibson, Ivancevich & Donnelly (2005) มองว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายเดียวกันของกลุ่มด้วย และสอดคล้องกับ Dubrin (2010) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์กร โดยที่ Schermerhorn, Hun & Osborn (2005) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) มีความเชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้ 1) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ดีตรงกับตัวบุคคลของแต่ละคนและสามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ 2) ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของมนุษยธรรมชาติได้สร้างขึ้นมามาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม 3) คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นสิ่งที่ทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยการเข้าสังคมของแต่ละระดับต้องมีวิธีการแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ และ 4) คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) เป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาอย่างเห็นได้ชัดซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ สามารถปรับปรุงด้วยการทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และการออกกำลังกายที่เหมาะสม จากการทบทวนวรรณกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารนำไปสู่ตัวแปรสังเกต 4 ด้าน ได้แก่ การมีทักษะในการบริหาร การเป็นผู้ประสานงาน การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน และการมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากทราบว่าอิทธิพลระยะยาวในการอยู่ในที่ทำงานนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านบวกหรือด้านลบได้ (ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอางค์, 2560) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ทั้งที่เป็นบุคคล เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทั้งที่เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร เป็นต้น ทั้งที่เป็นสารเคมี เช่น สารเคมีที่ใช้ในการทำมาหากิน เป็นต้น ทั้งที่เป็นพลังงาน เช่น อากาศ แสงสว่าง ความร้อน เสียง เป็นต้น และที่เป็นเหตุปัจจัยด้านจิตวิทยาทางสังคม เช่น ค่าตอบแทน เวลาชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น หรือ อาจแบ่งเป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคม และสภาพแวดล้อมในด้านอื่นๆ หรือหมายถึง สิ่งต่างๆ ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต สามารถมองเห็นได้ หรือไม่สามารถมองเห็นได้ ที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม รวมถึงสภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ที่อยู่ล้อมรอบตัวพนักงานในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อ

การทำงานของพนักงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วย (กระทรวงสาธารณสุข, 2560; กิติยา เจริญลิขิตกุล และคณะ, 2566; และเยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2560) โดย Schultz & Schultz (1994) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ประกอบด้วย ปัจจัยตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน เป็นต้น 2) สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน และ 3) สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อย เบื่อหน่าย เป็นต้น ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมสภาพแวดล้อมในการทำงาน นำไปสู่ตัวแปรสังเกต 4 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน

### แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการให้นำมาซึ่งความเบิกบานใจและพึงพอใจในชีวิต การทำงานเป็นส่วนหนึ่งในที่มาของความสุข เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต หากบุคคลมีความสุขกับการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จ และนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร เช่น งานมีประสิทธิภาพที่ดี ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลูกค้ายพึงพอใจในสินค้าและบริการมากขึ้น เป็นต้น (Fisher, 2009; Manion, 2003; และ ถิธรรัตน์ และประสพชัย พสุนนท์, 2562) ทั้งนี้โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) กำหนด ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ โดยความสุข 8 ประการ มีดังนี้ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2561) 1) ความสุขทางกาย (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ทางสายกลาง (Happy Relax) 4) พัฒนาสมอง (Happy Brain) 5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) 6) ปลอดภัย (Happy Money) 7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) โดยลิขสิทธิ์ มณีพรหม, ประสงค์ ต้นพิชัย และอภิชาติ ใจอารีย์ (2562) ได้กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นภาวะในการที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมความสุขในการทำงาน นำไปสู่ตัวแปรสังเกต 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต เจตคติต่ออาชีพ และการมีครอบครัวที่ดี

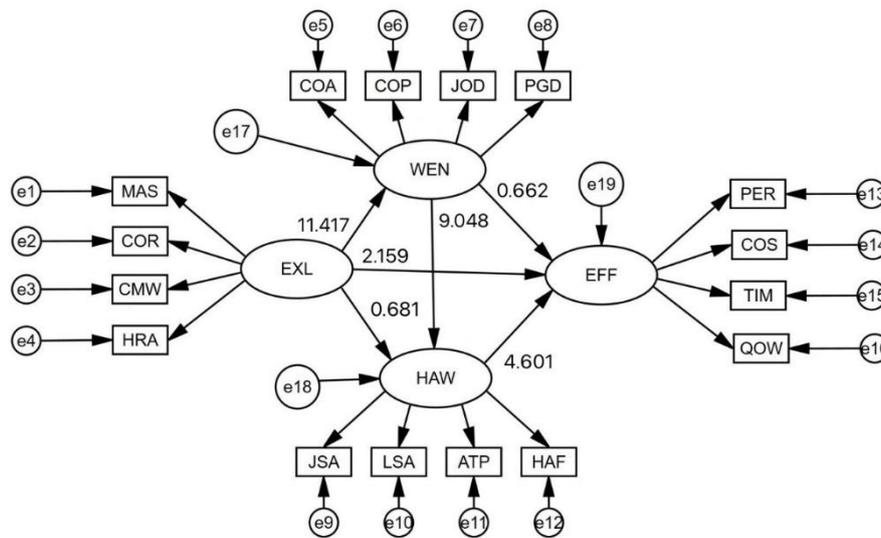
### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในองค์กรภาคอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 320 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากจำนวนตัวแปรชี้วัด 16 ตัวแปร ใช้วิธีสุ่มหากกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ขั้นที่ 1 เริ่มจากการใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย เริ่มจากการสุ่มจังหวัดจากกรุงเทพฯและปริมณฑลซึ่งมีจังหวัดรวมทั้งหมด 6 จังหวัด เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 จังหวัด โดยการจับฉลาก ได้จังหวัด กรุงเทพฯ และสมุทรปราการ ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างพนักงานจากขนาดของบริษัทที่มีขนาดเล็ก (S) ขนาดกลาง (M) และขนาดใหญ่ (L) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในภาคอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าตามขนาดของแต่ละธุรกิจ โดยจะมีทั้งสิ้น 320 คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00

ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของมาตรวัดในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.985 โดยมาตรวัดแต่ละตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.769 – 0.963 และวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

### ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลอง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ตัวดัชนีการเข้าได้ดีกับข้อมูล เป็นไปตามเกณฑ์ของอัตราการใช้กันได้ดีกับข้อมูล ที่นักวิชาการ (Schumacker & Lomax, 2010) กำหนดไว้ ซึ่งหมายความว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ กับแบบจำลองเข้ากันได้ดี (good fit) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังแบบจำลองโครงสร้าง ในรูปแบบค่าสถิติที่ หรือ t-statistics ดังภาพที่ 1



Chi-square = 137.011, df = 90, Chi-square/df = 1.522, RMSEA = 0.040,  
RMR = 0.050, GFI = 0.930, AGIF = 0.910, CFI = 0.970, PGIF = 0.750

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองในรูปแบบค่าสถิติที่ หรือ t-statistics

### สมการโครงสร้าง (structural equations)

ผลการวิเคราะห์ตามภาพที่ 1 นำมาสร้างเป็นสมการโครงสร้าง (structural equations) ได้ 3 สมการ (สมการที่ 4.1-4.3) ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (EFF) ขึ้นอยู่กับ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) และ (3) ความสุขในการทำงาน (HAW) สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างดังสมการ 4.1

$$EFF = 0.18EXL + 0.08WEN + 0.46HAW \quad R^2 = 0.43 \dots \dots \dots (4.1)$$

(0.053)	(0.106)	(0.056)	
2.159	0.662	4.601	

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (EFF) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) (2) ความสุขในการทำงาน (HAW) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 43 ขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (EFF)

2. ความสุขในการทำงาน (HAW) ขึ้นอยู่กับ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) และ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างดังสมการ 4.2

$$HAW = 0.05EXL + 0.84WEN \quad R^2 = 0.65 \dots\dots\dots(4.2)$$

(0.080)      (0.143)

0.681      9.048

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงาน (HAW) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 65 ขณะที่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HAW)

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างดังสมการ 4.3

$$WEN = 0.77EXL \quad R^2 = 0.59 \dots\dots\dots(4.3)$$

(0.050)

11.417

ผลการวิเคราะห์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 59

**อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า**

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างมาเสนอค่าอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม และผลรวมของตัวแปรแฝงทุกตัว เพื่อแสดงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

**ตารางที่ 1** อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ			R <sup>2</sup>
		EXL	WEN	HAW	
WEN	DE	0.77	-	-	0.59
	IE	-	-	-	
	TE	0.77	-	-	
HAW	DE	-	0.84	-	0.65
	IE	0.64	-	-	
	TE	0.64	0.84	-	
EFF	DE	0.18	-	0.46	0.43
	IE	0.30	0.39	-	

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ			R <sup>2</sup>
	อิทธิพล	EXL	WEN	
	TE	0.48	0.39	0.46

จากตารางที่ 1 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (EFF) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความสุขในการทำงาน (HAW) มากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.18 ตามลำดับ ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (EFF)

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (EFF) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) มากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.30 ตามลำดับ

อิทธิพลรวม พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (EFF) ได้รับอิทธิพลรวมจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (EXL) มากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.48 รองลงมาคือ ความสุขในการทำงาน (HAW) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.46 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WEN) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39 ตามลำดับ

## อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมมากที่สุด ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เนื่องจากผู้นำถือว่าเป็นผู้ที่คอยบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ภายในบริษัท นำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ภาวะผู้นำถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เพราะผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยโน้มน้าวให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ได้ตามจุดประสงค์ หรือเป้าหมายของบริษัท โดยที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหาร มีทักษะการเป็นผู้ประสานงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และจะต้องมีเจตคติที่ดีทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Dubrin (2010) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์กร เป็นคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรม ความสามารถในการบริหารจัดการและควมมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงคร (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อกระบวนการบริหาร ผู้นำจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และความสำเร็จของงานในทุกภาคส่วน ซึ่งจะนำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้า และสามารถสร้างความสามัคคีภายในองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ยังสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลรวมมากเป็นอันดับสอง ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เนื่องจากการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรนั้นมีความต้องการ หากทำงานอย่างมีความสุขก็จะทำให้ปราศจากความกังวล ความเครียด โดยปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุข เพราะถือว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะปัจจัยทั้งทางด้านความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต เจตคติที่ดี

ต่ออาชีพ การมีครอบครัวที่ดีคอยให้การสนับสนุน หรือการมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ ความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรลดลง ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง ให้มีความปลื้มใจ ส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าจะมีความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้มีความต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ยุวโกศล และณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ (2562) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก คาดว่าเกิดจาก หน่วยงานมีแนวคิดสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยมีการรณรงค์สร้างองค์กรแห่งความสุข มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว รวมถึงมีการจัดสถานที่ในการออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีร่างกายที่แข็งแรงขึ้น ซึ่งผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมดังกล่าวด้วย ตลอดจนจัดให้มีกิจกรรม ทางศาสนาในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันภายใน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมี การสร้างค่านิยมให้กับองค์กร

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อพื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมนี้ โดยที่สภาพแวดล้อมนั้นเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานผู้ปฏิบัติงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงานเป็นต้น หากองค์กรมีการบริหารจัดการ จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าแล้ว ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาของพนักงาน รู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน สุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจก็จะดี การปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมนี้ก็จะมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Gilmer (2012) ที่ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ทั้งหมด 10 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ซึ่งหากองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตามหลัก ก็ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้ามีประสิทธิภาพ ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กิตติยา เจริญลิขิตกุล, พัชรพล ปิยะวงค์วัฒนา, เพ็ญพิชชา อ่องคำ, บุญสวัสดิ์ จิรสัยน์ และจุรีวรรณ จันทลา (2566) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรม โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ร้อยละ 50.40 และสอดคล้องกับ ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน และวสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ (2566) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง เนื่องจากหากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกครบครัน มีพื้นที่จัดสรรและเพียงพอต่อการทำงาน และการใช้ชีวิต ของพนักงานในการทำงานปัจจุบัน ยิ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขที่จะมาทำงานในแต่ละวัน

### ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรพัฒนานโยบายระดับชาติ ที่สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทักษะ และประสิทธิภาพของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ

เครื่องใช้ไฟฟ้าไทย และยังสามารถออกแบบนโยบายส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรเฉพาะด้านหลักสูตรที่ทันสมัย เน้นการเรียนการสอนด้าน STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) รวมถึง ควรมีการจัดสรรทุนวิจัยและพัฒนา ให้แก่นักวิจัยและนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีเป้าหมายในการยกระดับอุตสาหกรรม เพื่อผลิตบุคลากรที่มีทักษะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม

2. กระทรวงแรงงาน ควรกำกับดูแล ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและความยุติธรรม เช่น การกำหนดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับทักษะเฉพาะ การพัฒนาระบบประเมินผลงานแรงงาน และการสร้างเงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม เพื่อดึงดูดแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่อุตสาหกรรมนี้ รวมทั้งควรออกข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อรับรองว่าองค์กรต่าง ๆ ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว

3. กระทรวงอุตสาหกรรม, สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงพาณิชย์ ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาค เช่น การจัดตั้งเครือข่ายศูนย์วิจัยและพัฒนาที่สามารถใช้ร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดับภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และยังสามารถร่วมมือกับภาคเอกชนในการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถปรับปรุงกระบวนการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อส่งต่อไปให้ผู้ประกอบการในไทย นำไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรของตนเอง และเพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถของอุตสาหกรรมไทยในการแข่งขันกับประเทศอื่น

4. ภาครัฐกิจการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าควรจัดทำแผนการพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานอย่างเป็นระบบ ที่ครอบคลุมตั้งแต่การประเมินทักษะปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และการจัดโปรแกรมฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีขั้นสูง การวิเคราะห์ข้อมูล และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยองค์กรควรสร้างระบบที่ช่วยติดตามความก้าวหน้าของพนักงานในระยะยาว เช่น การจัดตั้งแพลตฟอร์มการอบรมออนไลน์ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้สะดวก เป็นต้น

5. ภาครัฐกิจการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และปลอดภัย โดยเฉพาะฝ่ายผลิต ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การจัดให้มีพื้นที่ทำงานที่สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสะอาด และมีมาตรการเพิ่มความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับการพักผ่อนและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายของพนักงาน เช่น การจัดพื้นที่สีเขียวภายในโรงงานหรือสำนักงาน เปิดคลินิกรักษาอาการป่วยเล็กน้อย หรือ คลินิกให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต แก่พนักงานในองค์กร เป็นต้น

6. ผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ควรที่จะทำการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษาของไทย และโลก เพื่อให้ทันต่อข่าวสารต่าง ๆ ที่อาจเข้ามากระทบต่อองค์กรตนเองได้ รวมถึงจะต้องพัฒนาศักยภาพการใช้ภาวะผู้นำของตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านทักษะการบริหารงาน การเป็นผู้ประสานงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน รวมทั้งการสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น แก้ไขในส่วนที่เป็นข้อด้อยของตนเอง และควรต้องใช้ภาวะผู้นำผลักดันการเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำงาน และมีความโปร่งใสสนับสนุนพนักงานให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้กับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและการเสนอแนะ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วม และให้พนักงานโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และผู้บริหารจะต้องติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในความสำเร็จร่วมกัน

**เอกสารอ้างอิง**

- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI). กระทรวงสาธารณสุข.
- กิตติยา เตรียมลิขิตกุล, พัชรพล ปิยะวงศ์วัฒนา, เพ็ญพิชชา อ่องคำ, บุญสวัสดิ์ จิรสัยน์ และจรีวรรณ จันทลา. (2566). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก. 9(1), 463-478.
- เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 9(2), 34-42.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2561). องค์การแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: บริษัทแอทโพร์พรินท์ จำกัด.
- ชุติมา ยุวโกศล, และ ธีรภรณ์ฤทธิ์เจริญ . (2562). ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ(ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง, 2(3)
- ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอางค์. (2560). อิทธิพลของพฤติกรรมส่วนบุคคลและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเครียดและกลวิธีในการเผชิญความเครียดของผู้บริหาร : ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารกรุงศรี ออยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 9(1), 694-716.
- นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนางานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 17(1), 39–55.
- ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน และวสันต์ สกฤตกิจกาญจน์. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. The 5th BAs National Conference 2023 การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ. 147-162
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลิขสิทธิ์ มณีพรหม, ประสงค์ ต้นพิชัย และอภิชาติ ใจอารีย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ฟาร์มของนิสิตสาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 12(1), 980-997.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ EEI. (2566) โอกาสของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะไทยในตลาดโลก ตอนที่ 1 กรณีศึกษา : การยกระดับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของเกาหลีใต้ ผ่านแผนยุทธศาสตร์ Korean New Deal. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 18, 2566, จาก <https://www.mreport.co.th/experts/business-and-management/379-korean-new-deal-case-study#:~:text=%E0%B8%AD%E0%>.



- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2565). พัฒนาการและทิศทางของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 18, 2566, จาก <https://eiu.thaieei.com/Content/box/Research/120/%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%B4%E0%B8%A8%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%AD%E>
- สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12(1), 223-238.
- Dubrin, A. J. (2010). Principle of leadership. (6th ed.). International Edition: South-Western.
- Fisher, C. D. (2009). Happiness at work. International Journal of Management Reviews. 22(1), 1-35.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (2005). Organizations: Behavior, Structure, Processes. Irwin/McGraw-Hill.
- Gibson, J.L. & et al. (2006). Organizations: Behavior, Structure, Processes. (14th ed.). New York: McGraw - Hil.
- Gilmer, B.V. (2012). Applied psychology. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Jacobs, P. (2012). Modernization without Development: Thailand as an Asian. Case Study. New York.
- John D. Millet. (1954). Management in the Public Service. New York: Mc Graw Hill Book, Company.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration. 33(12): 652-655.
- Schein E.H. (1990). Organisational Culture. American Psychologist, 43, 109-119.
- Schermerhorn, J. R., Jr.; Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2005). Organizational Behavior. U.S.A. : Fairford, GLO, United Kingdom.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). Theories of Personality. (5th ed.). California: Thomson Brooks/Cole Publishing.
- Schumacker, R. E. & Lomax R. G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling. (3rd ed.). New York: Taylor and Francis Group, LLC.
- Simon, Herbert A. (1950). Administrative Behavior. New York : McMillan.
- Wanna Yongpisanphob. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 10, 2566, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/hi-tech-industries/electrical-appliances/io/io-electrical-appliances-21#:~:text=%E0%B8%9B%E0%B8>.