



ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
Effect of Quality of Work Life on Work Efficiency of Employees
in Private Company in Bangkok

กิตติยากร สามารถ
กนกพร สารธิมา

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา
การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัยของ

กิตติยากร สามารถ

กนกพร สารธิมา

นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงาน :

ดีมาก

ดี

พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

.....

(ผศ.ดร.สฤษดี ศรีโยธิน)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
ผู้ดำเนินการวิจัย	กิตติยากร สามารถ และ กนกพร สารธิมา
อาจารย์ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชัชวีร์ ศรีโยธิน หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน 4) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยศึกษากับประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 800 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 89 คน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและใช้ความสามารถ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่า $r = .806$ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่สูงมาก ส่วนความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $r = .768$ ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีค่า $r = .788$ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีค่า $r = .755$ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีค่า $r = .657$ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่า $r = .712$ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $r = .776$ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน

ของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $r = .746$ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $r = .562$ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 67.0 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{y} = (1.291) + .254(X_3) + .105(X_4) + .088(X_6) + .256(X_7)$ และคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = +.338(X_3) + .144(X_4) + 1.44(X_6) + .311(X_7)$

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

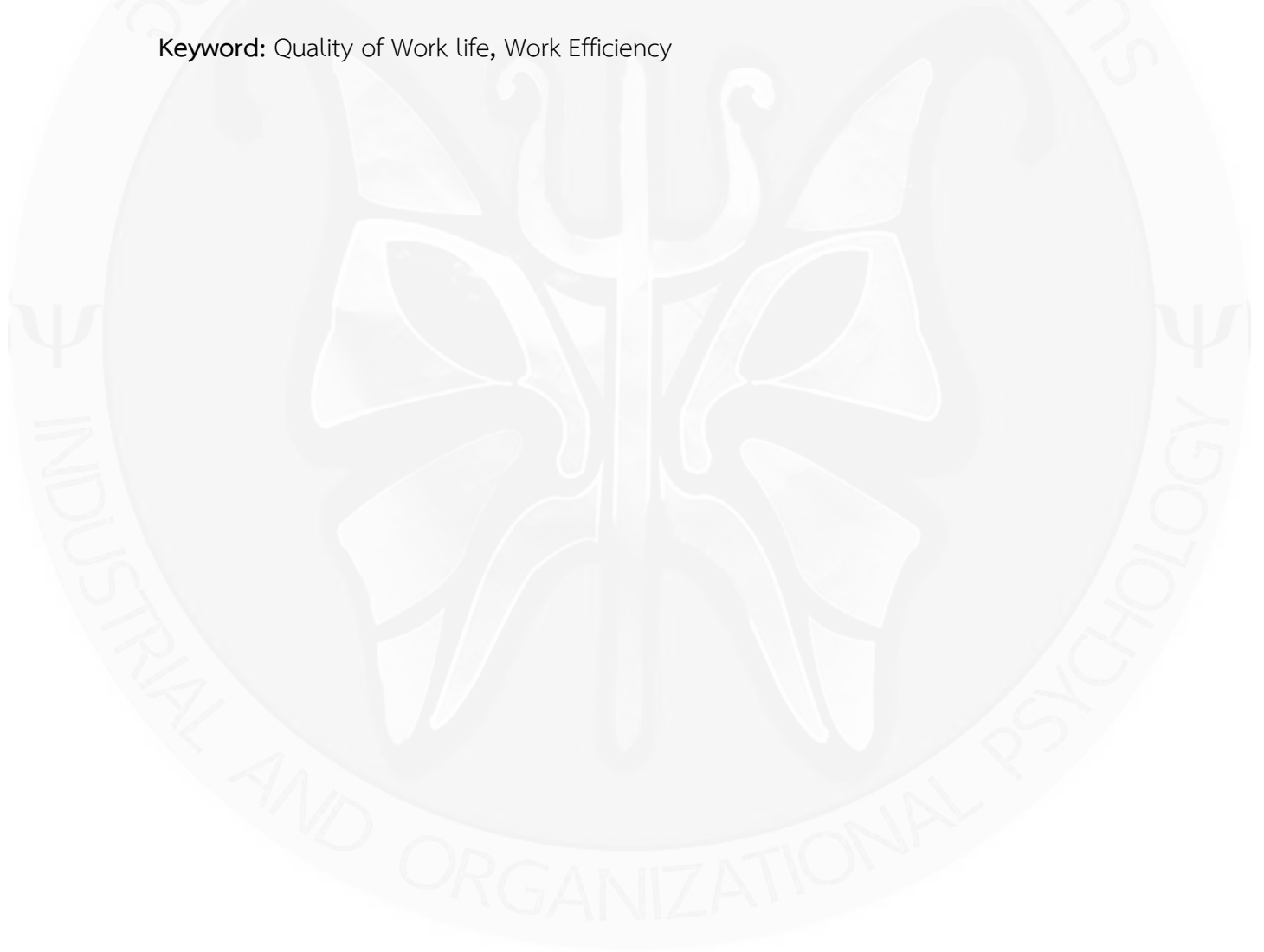
Title	Effect of Quality of Work Life on Work Efficiency of Employees on Private Company in Bangkok
Researcher	Kitiyakorn Samart, And Kanokporn Santhima
Advisor	Asst. Prof. Dr. Sarit Sriyothin
Department	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit University
Year	2022

The objectives of this research were: 1) to study the level of quality of work life of employees 2) to study and compare the quality of work life of employees classified by personal factor 3) to study the relation and impact between quality of work life and employees performance 4) to study the quality of work life on employees' job performance. The population is 800 employees of a private company in Bangkok. The sample group using 89 people of Taro Yamane's formula. The statistical significance was set at 10. The tool was a questionnaire for collecting, analyzing, and processing data by SPSS for Windows computer program.

From the hypothesis test was found that the overall quality of work life was at a moderate level with an average of 3.22. Personal Factors, different age affect the quality of work life differently of advancements in security and improve the employability and skills and social integration or working effectively, statistical significance at the .05 level. From the relationship was found that quality of work life was related to job performance with a value of $r = .806$ $r = .768$ of advancements in security, $r = .788$ of improve the employability and skills, $r = .755$ of interpersonal relationships, $r = .657$ of safe and healthy work environment $r = .712$ of the balance between personal life and work, $r = .776$ of social integration or working effectively = $.746$ at a very high level of constitutionalism

$r = .562$ at a moderate level of adequate and fair remuneration with statistical significance at the .001 level. And the test predicting quality of work life on work efficiency found that improve the employability and skills social integration or working effectively, social integration or working effectively and balance between personal life and work. As a result the prediction efficiency of work with an average of 67.0 The statistical significance was set at .05 $\hat{y} = (1.291) + .254(X_3) + .105(X_4) + .088(X_6) + .256(X_7)$ $Z = + .338 (X_3) + .144(X_4) + 1.44 (X_6) + .311(X_7)$

Keyword: Quality of Work life, Work Efficiency



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฤชดี ศรีโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำไปใช้ได้เป็นที่สุด ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่คอยให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนและผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้ งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนถ่ายทอดและอบรมสั่งสอน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและสังคมต่อไป จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ท่านเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยในการทำการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนวิจัย ได้แก่ นางสาวกิตติยากร สามารถ และ นางสาวกนกพร สารธิมา รวมถึงเพื่อน ๆ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนตลอดเวลา รวมถึงคอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอตลอดจนช่วยตรวจสอบงานวิจัยเล่มนี้ให้เกิดความสมบูรณ์ที่สุด

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยครั้งนี้ และยังให้โอกาสทางการศึกษาที่ดี คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญทำให้ผู้วิจัยสามารถทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รักอย่างยิ่ง

กิตติยากร สามารถ และ กนกพร สารธิมา
หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พ.ศ. 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	2
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์	14
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	17
ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน	17
องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของประสิทธิภาพในการทำงาน	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	21
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน	23
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
กรอบแนวคิดการวิจัย	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	41
ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	42
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	55
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ	70
ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษาวิจัย	76
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	83
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	88

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	
บรรณานุกรมภาษาไทย	91
บรรณานุกรมภาษาอังกฤษ	94
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค้การ	96
ภาคผนวก ข แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	98
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	109
ประวัติผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	33
ตารางที่ 2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ตามแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน	35
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	41
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	42
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	43
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	44
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	45
ตารางที่ 4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	46
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน	48
ตารางที่ 4.9	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้าน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	49
ตารางที่ 4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ	50
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน	51
ตารางที่ 4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	52
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา	53
ตารางที่ 4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน	54
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ	55
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบ F-test (One way ANOVA)	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	58
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.19	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	60
ตารางที่ 4.20	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	61
ตารางที่ 4.21	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน	62
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	63
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	64
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	66
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	66
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	70
ตารางที่ 4.28 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	72

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างผลกำไรได้จากการเร่งเร้าให้บุคลากรทำงานเพียงด้านเดียว บุคลากรในองค์กรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงานตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อบุคลากร (ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2549) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อโดยตรงกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชัชวาล ทัตศิวิช, 2553)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน ให้รางวัลพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้

ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การที่บุคลากรตั้งใจทำงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผลลัพธ์ออกมาในรูปแบบของค่าตอบแทนของบุคลากร การยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอกองค์กร หรือผู้มารับบริการ ทำให้ผู้มาติดต่อเกิดความประทับใจส่งผลกับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร อีกส่วนหนึ่ง คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร รวมถึงมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้ถูกต้องตามมาตรฐาน หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรต้องเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถวิเคราะห์

จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ โดยใช้หลักการเหตุผลในการแก้ปัญหา และบุคลากรต้องบริหารจัดการเวลา โดยมรการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีงานวิจัยได้กล่าวเกี่ยวกับคนในด้านลักษณะส่วนบุคคลได้ ดังนี้ จากผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (ณัฐภฤต อภิโชติภพนิพิฐ, 2550) (ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551) ก็ได้กล่าวถึงลักษณะส่วนบุคคลไว้ในงานวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยอีกท่านหนึ่งได้กล่าวในงานวิจัย โดยผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับรายได้ มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (สมิตา เหมทองครุฑ, 2550)

นอกจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานแล้วอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นต้องทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ความรู้สึกของบุคลากรได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวัง และได้รับผลประโยชน์การองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจทั้งในด้านจิตใจ ร่างกาย และสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่จากพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต้องรักษาบุคลากรไว้ให้นานที่สุด โดยการทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรควรทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศเหมาะสม เช่น แสงสว่างไม่มีมืดหรือสว่างเกินไป อุณหภูมิในห้องทำงานไม่ร้อน หรือหนาวมาก เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงพอกับการใช้งาน เป็นต้น นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีกันในการทำงาน และการทำงานในลักษณะเป็นทีมจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ (สุเนตร นามโคตร, 2553)

อีกส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความผูกพันกับองค์กรการที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตลอดจนทัศนคติที่ดีกับองค์กร และไม่แปลกแยกจากกลุ่มส่วนใหญ่ องค์กรบางแห่งเปิดโอกาสให้กับบุคลากรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (สมิตา เหมทองครุฑ, 2550 ; อ้างอิงจาก Drafke and Kossen, 2002) ทำให้บุคลากรยอมเสียสละ และตั้งใจทำงานให้กับองค์กร อีกประการหนึ่งที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสของบุคลากรในการเลื่อน

ตำแหน่งตามลำดับขั้นตอนของงาน ความอาวุโส และความสามารถ โดยการกำหนดเป็นมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนที่มีโอกาส และไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งตามมาในอนาคต (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545) และจาสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันรายได้และสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้อีกประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ การได้รับรายได้ผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่เหมือนกัน หรืออยู่ในตำแหน่งเดียวกัน (สุมิตา เหมือนครุฑ, 2550 ; อ้างอิงจาก Huse and Cummimg, 1985) และรายได้ที่บุคลากรได้รับสามารถดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน มีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร รถรับส่ง โบนัส เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละองค์กรมีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี ที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งจะแตกต่างตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ดีได้รับ แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คุณภาพชีวิตในการทำงาน อันประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการบูรณาทางสังคมหรือการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อันประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางการสนับสนุนพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 เงินเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน

4.ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยจะทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการ และประสิทธิภาพในการทำงาน

4.1 ขอบเขตเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1.1 ตัวแปรต้น

4.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- เงินเดือน

4.1.2 ตัวแปรตาม

4.1.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ความก้าวหน้าและความมั่นคง
- การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
- สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
- ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
- การบูรณาทางสังคมหรือการทำงาน
- ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย

4.1.2.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน

- คุณภาพของงาน
- ปริมาณ
- เวลา
- ค่าใช้จ่าย

4.2 ขอบเขตระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2565

5. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์การซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration)

หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)

หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space)

เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (Social relevance)

หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ประสิทธิภาพในการทำงาน

หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้ คือ ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลา เสร็จทันตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าหรือวัตถุดิบมีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงานกระบวนการผลิตที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ได้คุณภาพภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ด้าน

คุณภาพของงาน (Quality)

หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้อย่างได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) หมายถึง ในการดำเนินงานทั้งหมด จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่ มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ ไปวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในองค์กรนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงาน ได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาถึงเรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยสามารถกำหนดเป็นประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้อการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์
 - 1.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก
2. เอกสารเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533: 3-4) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิค และลักษณะทางมนุษย์

ผจญ เฉลิมสาร (2555) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายในองค์การแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพอใจในงานที่ทำ

สุรวิทย์ เพชรแต่ง (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเป็นนามธรรม เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของคนวัยทำงาน เนื่องจากช่วงชีวิตของกลุ่มคนวัยทำงานจะมีชีวิตส่วนมากอยู่กับการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงหมายถึงรวมถึงความพึงพอใจ ความต้องการในภาพรวมที่เกี่ยวกับเรื่องบุคคล งาน และองค์กร รวมถึงสังคม เศรษฐกิจ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพงานของคนทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากองค์กรได้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วอลตัน (Walton) (1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะที่จะส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งต้องประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทรัพยากรดำรงชีวิตอยู่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน การทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยรวม และความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ฮิวส์และคัมมิงส์ Huse และ Cuming (1985:198-199) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กรหรืออีกความหมายหนึ่งคือคุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตในการทำงานที่มีมาตรฐานเหมาะสม สามารถสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในที่ทำงานสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร.(2555). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานคือทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่ต่องานมีความมั่นคงทำให้เกิดความสุขโดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรเช่น

ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจาก การจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงานบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น

ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างก็เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการการทำงาน ซึ่ง นำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเองนอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1973 : อ้างอิงใน กษมา ทองขลิบ 2550: 10) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือระบุนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Bruce & Blackburn (1992 อ้างใน ปณิชา ดีสวัสดิ์, 2550) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบ และต่อนายจ้าง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม

1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานหรือองค์การได้นั้น คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการ คนทำงานในองค์กรทุกคน ต้องการงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตโดยจะมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและความต้องการจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นผู้ศึกษาข้อเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้ (ชนัญญา ทองสุข. ,2562)

1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์

Maslow (1954 อ้างถึงในพิทยา บวรวัฒนา, 2543) ได้ระบุว่าบุคคลมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อากาศ อาหาร น้ำและที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความต้องการระดับที่สี่ความต้องการเหล่านี้ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น โดยจะเป็นความต้องการประเภทนี้
5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือความต้องการระดับสูงสุดบุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการที่จะบรรลุความ

สมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต จะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขาการเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

1.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959, อ้างในสำราญ บุณยรักษา, 2539) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของวิศวกรและนักบัญชีที่เมืองพิตส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานนั้นมาจากปัจจัยที่แตกต่างกัน และได้สรุปเป็นแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theor) ว่ามีปัจจัยประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ(Motivation factors) และปัจจัยอีกประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (Satisfaction) ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้นมี 5 ประการดังนี้

1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ความสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

1.2) การได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคมที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งการยอมรับนับถือนี้จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึงลักษณะของงานที่น่าสนใจงานที่ท้าทายความสามารถ ที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ และศึกษางานเต็มความรู้ความสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4) การรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่ทำหายความสามารถงานใหม่ๆ ที่ไม่ใช่งานประจำรวมทั้ง การได้รับอำนาจอย่างพอเพียงในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึงการได้รับโอกาสก้าวหน้าได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงมีโอกาสได้ศึกษาคหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยสุขอนามัยมี 8 ประการดังนี้

2.1) เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and welfare) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

2.2) ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงขององค์กร เมื่อเกิดความมั่นคงในงานก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน

2.3) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ตำแหน่งงานในอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับอาชีพอื่น

2.4) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การมีบริเวณที่ทำงานที่ช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการคมนาคมที่สะดวก

2.5) นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การวางแผนการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและปฏิบัติงาน

2.6) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง การบังคับบัญชาในการบริหารด้วยความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

2.7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with supervisors, peers and subordinates) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการ และไม่

เป็นทางการ สัมพันธภาพที่ดี ให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถประสานงานกันได้ดี และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.8) ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น ความภาคภูมิใจในอาชีพ การมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพหรือการไม่มีความสุขห่างไกลจากครอบครัว

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเหตุผลของผู้วิจัยได้เลือกกรอบแนวคิดของ Walton. (1973) เนื่องจากเห็นว่าเป็นการแสดงแนวคิดที่จะสามารถชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยวัดตามแนวคิด ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton 1973) ได้จาก 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 4 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555 : 9) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรว่าได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวม และผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

สิริวดี ชูเชิด (2556 : 7 อ้างถึงใน สิริธนา ทาระนัด, 2561 : 34) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น

เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชานินทร์ สุทธิบุญชร, 2543 : 10) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้ คือ ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลา เสร็จทันตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าหรือวัตถุดิบมีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงานกระบวนการผลิตที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ได้คุณภาพ

ปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson & Plowman, ม.ป.ป. อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต

มาโนช สุขฤกษ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544 : 19) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคล ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นนอกจากแง่มุม ของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับพนักงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด สามารถลดต้นทุนในการผลิตแต่คงไว้ซึ่งวัตถุดิบที่ดี คัดสรรอย่าง มีกระบวนการ คำนึงต่อทรัพยากรโดยใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรเพื่อ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจต่อทั้งองค์กร ลูกค้า และตนเอง

2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจุบันคำว่า “ประสิทธิภาพ” ถูกยกขึ้นมากล่าวอ้างเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันโดยเฉพาะภายหลังจากการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2541-2542 ที่ส่งผลทำให้พนักงานในองค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวในการทำงานให้มีคุณภาพด้วยความทุ่มเท และสร้างคุณค่าแก่ธุรกิจเพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งต่อการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคตตลอดจนการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างสมรรถนะและความสามารถ (Competency and capability) และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive - advantage) ทำให้หลายองค์กรมุ่งมั่นพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยความร่วมมือในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังที่ วูส (Vause, 1997 อ้างถึงใน ศิลป์ชัย อุ่นอรุณ, 2554 : 9) กล่าวนิยามประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตของผลิตภัณฑ์หรือบริการกับปัจจัยนำเข้าของทรัพยากรอันจำเป็นในการผลิตนั้นความรับผิดชอบหลักของฝ่ายจัดการ ก็คือใช้ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรสิ่งของทางกายภาพ และทรัพยากรเงิน อย่างมีประสิทธิภาพผลการดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของคุณภาพ ทรัพยากรในการบริหารงานภายในหน่วยงานหรือองค์กร บุคลากรถือเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีทั้งปริมาณ และคุณภาพตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียว มิอาจทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จได้หากปราศจากความตั้งใจ

จากการศึกษาความสำคัญ เรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานของวูส (Vause, 1997 อ้างถึงใน ศิลป์ชัย อุ่นอรุณ, 2554 : 9) สามารถสรุปความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานได้ดังนี้ ประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในหน่วยงานด้วยการบริหารงานนอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีเทคนิควิธีการทำให้บุคลากรขององค์กรมีเจตคติที่ดีต่องาน และเกิดความพึงพอใจในงาน ที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรมีความตั้งใจและพึงพอใจ และการที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรในองค์กรได้

ตามความต้องการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2539 : 5) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการ และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จิตติมา อัครธิติพงษ์ (2556, อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559 : 5) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญมี ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคม และประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกำลังการซื้อของลูกค้าเองและความเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

ด้านบุคลากรหรือบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลมักจะขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของร่างกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษาประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ การศึกษาบางส่วนยังมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

โธมัส เจ ปีเตอร์ส (Thomas J. Peters, 1977 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544 : 14) เสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อการในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณา จุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร
2. โครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
3. ระบบ หมายถึง ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ หมายถึง แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมาย
5. บุคลากร หมายถึง ผู้ร่วมองค์การ
6. ความสามารถ หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กร
7. ค่านิยม หมายถึง ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

สเตียร์ส (Steers, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550) กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

สนใจ ลักษณะ (2552, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลมักจะขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการคือแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานแรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานการได้รับการสนับสนุนทางสังคมส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมองการศึกษาประสบการณ์และการฝึกอบรมนอกจากนั้นการศึกษาบางส่วนยังมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพรวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงานการมาทำงานช้าการลาและการเกิดอุบัติเหตุเช่นเดียวกัน

มนตรี แก้วสุริยะ (2555, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ กิจกรรมในงานและนอกงานการรับสถานการณ์ระดับความปรารถนากลุ่มอ้างอิงเพศภูมิหลังทางวัฒนธรรมการศึกษาประสบการณ์และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังมีการศึกษาอีกจำนวนมากที่ใช้ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพอจะสรุปได้ว่าการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมักจะขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือแรงจูงใจและความสามารถ ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

วูดค็อก (Wodcoch, 1989 อ้างถึงใน จำลอง นักฟ้อน, 2542 : 9) ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่า การทำงานร่วมกันนั้น บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการที่เรียกว่า Building Block คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
3. การสนับสนุนต่อความไว้วางใจต่อกัน
4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
5. กระบวนการทำงานและกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม
6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
7. การตรวจสอบทบทวนผลงานแกระวิธีในการทำงาน
8. การพัฒนาตนเอง
9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อ ความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรัก ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร

ไซมอน (Simon, ม.ป.ป. อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544 : 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการก็บอกความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

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

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

กิตติภูมิ มีประดิษฐ์ (2556 : 1182) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson (1912) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principle of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการ ดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัล

กันตยา เพิ่มผล (2541, อ้างถึงใน พิทยา ชื่นวงศ์, 2560 : 7) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองและผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น แต่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานผู้ความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรนั้นต้องการซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้วก็เป็นที่หน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กรจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรนั้นในที่สุดนั่นเอง

สรุปได้ว่านักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดของประสิทธิภาพในการทำงานไว้หลายประการโดยเน้นเรื่องการปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง คุณภาพ และมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะมีประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า สถานภาพ ระดับ ตำแหน่ง และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ณปักษ์น์ ตะสิงห์ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ธีรภัทร ชัตติยะหล้า (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน เชียงใหม่ พบว่า คุณภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับและเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวันทำงาน มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและในระหว่างวัน บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่สูง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ผลทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านการทันเวลาในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานระดับความคิดเห็นมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับมากทุกด้านเช่นกัน ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพ และด้านการทันเวลาในการทำงาน สำหรับระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการปริมาณงาน และอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทันเวลาในการทำงาน

ชญัญญา ทองสุข (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ที่มีเพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันและบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ที่มีอายุต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โนโภาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผูปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3

ฝนทิพย์ หอมไม่วาย (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านการออกจากงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านความพึงพอใจในการทำงาน

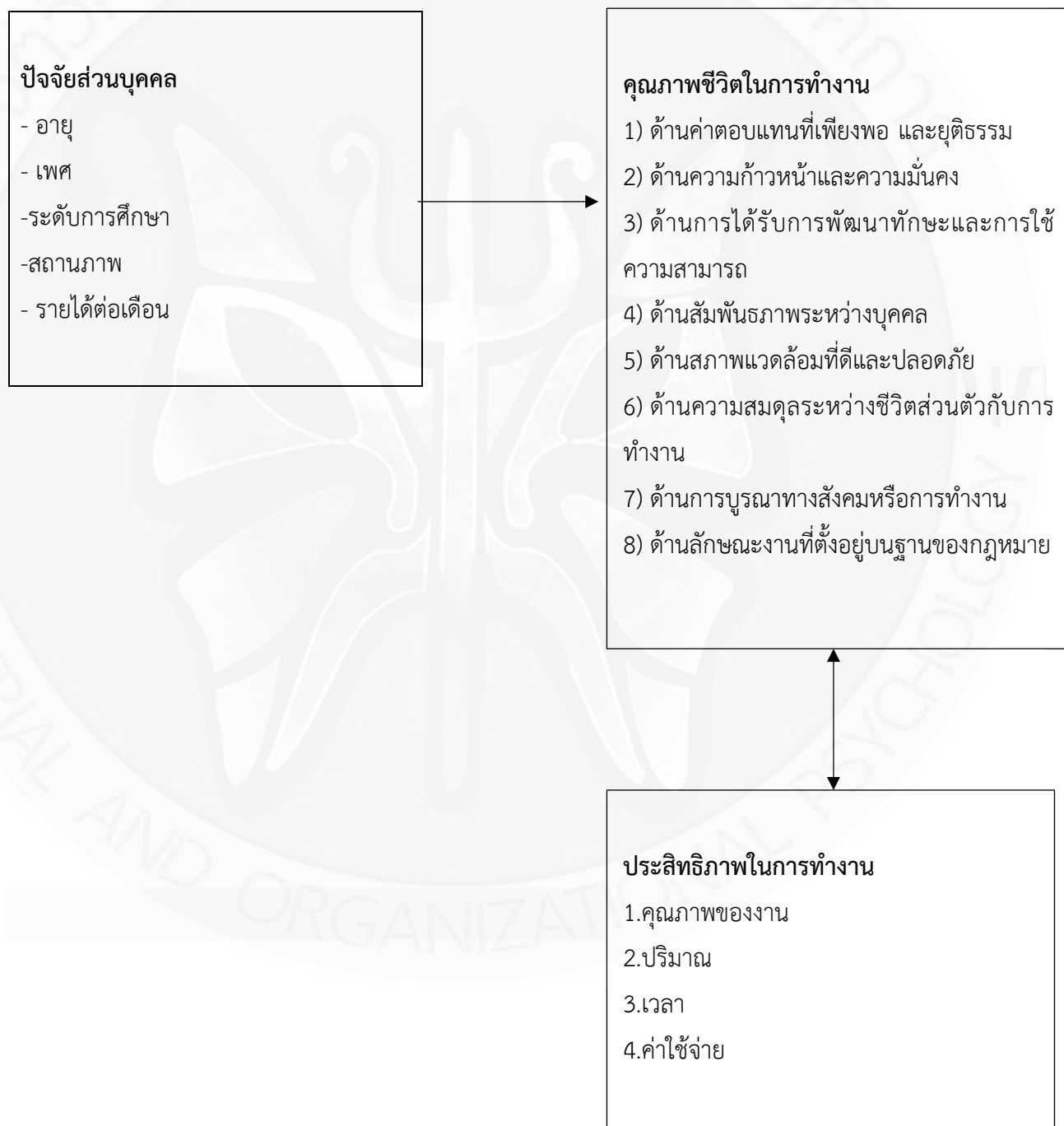
อารีญา การดี (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับที่มาก และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับที่มาก ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปรต้น (Independent Variable)
Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
กรณีศึกษา : พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการ
ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
กรณีศึกษา : พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” ได้ทำการศึกษากับประชากร
คือ พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 800 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าว โดยวิธีการสุ่ม
ตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักของความน่าจะเป็น และเพื่อไม่ให้
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทา
โร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553: 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ
89 คน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ
10.00 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .10

แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{800}{1+800(0.10)^2}$$

$$n = 89 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 89 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2538 : 41-42) ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และ เงินเดือน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973 : อ้างอิงใน กษมา ทองขลิบ 2550: 10) มีจำนวน 33 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำนวน 6 ข้อ
3. การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ จำนวน 4 ข้อ
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 3 ข้อ
5. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย จำนวน 2 ข้อ
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
7. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
8. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson & Plowman, ม.ป.ป. อ้างถึงใน คฑาวุธ พรหมายน, 2545 : 9) มีจำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. คุณภาพของงาน (Quality) จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) จำนวน 5 ข้อ
3. เวลา (Time) จำนวน 5 ข้อ
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะของคำถามในภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จริงที่สุด ค่อนข้างจริง ไม่ค่อยจริง และไม่จริงเลย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก ดังนี้

จริงที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3 คะแนน
ไม่ค่อยจริง	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่จริง	เท่ากับ 1 คะแนน

แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรายภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับความหมายตัวแปร
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีผลการประเมินในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61– 3.40	มีผลการประเมินในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81– 2.60	มีผลการประเมินในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00– 1.80	มีผลการประเมินในระดับน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละ เรื่อง ซึ่งข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 53 ข้อ โดยข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวกรวม 33 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวกรวม 20 ข้อ จากนั้นก็นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม

3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ โดยได้รับการแก้ไขและตรวจทานจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 3 ท่าน ที่ตรง ตามเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ที่ใช้ในงานวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความ ใกล้เคียง โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คือ พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร เพื่อทำการวิเคราะห์ ดังนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในรายข้อคำถาม (Item) จาก เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเลือก นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับคะแนนรวมแต่ละด้านที่มีค่าสูง ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 53 ข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์รายข้อคัดเลือกแบบสอบถามรายข้อ ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton (1973 : อ้างอิงใน กษมาทองขลิบ 2550: 10) จำนวน 33 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .872
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จำนวน 6 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .887
3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .855
4. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล จำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .758
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย จำนวน 2 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .864
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .743
7. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .672
8. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .910

แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson & Plowman, ม.ป.ป. อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545 : 9) จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. คุณภาพของงาน (Quality) จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .862
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) จำนวน 5 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .835
3. เวลา (Time) จำนวน 5 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .953
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) จำนวน 6 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .822

ผลการวิเคราะห์รายข้อคัดเลือกแบบสอบถามรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbachตามแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 53 ข้อ ดังนี้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	33	.933
ประสิทธิภาพในการทำงาน	20	.890

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่า Alpha เท่ากับ .945

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google forms กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 800 คน โดยได้ทำใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักของความน่าจะเป็น จำนวน 89 คน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครในช่วงเดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 89 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ F-test (One Way ANOVA) t-test (Independent Sample t-test) และการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test

5.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test

5.2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

5.2.7 ตัวแปรที่ 1 มีความสัมพันธ์ ตัวแปรที่ 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531: 153 อ้างถึงใน ธารรัตน์ ชุ่มชื่นสุข, 2561: 54) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมาก หรือไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลวิเคราะห์ ซึ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยแบ่ง ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือน โดยการนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของสถิติ t-test (Independent Sample t-test) One-Way ANOVA ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Correlations และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบเอฟ
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน

r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$R^2_{adj.}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F Overall	แทน ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
SE b	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 89 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือน โดยการนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	32.6
หญิง	56	62.9
LGBTQ+	4	4.5
อายุ		
18-25 ปี	16	18
26-33 ปี	31	34.8
34-40 ปี	27	30.3
40 ปีขึ้นไป	15	16.9
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	77.5
ปริญญาตรี	20	22.4
สถานภาพ		
โสด	71	79.8
สมรส	18	20.2
เงินเดือน		
11,000-15,000 บาท	61	68.5
16,000 - 20,000 บาท	18	20.2
21,000 - 25,000 บาท	10	11.2
รวม	89	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่พนักงานเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 พนักงานเพศชาย จำนวน 29 คิดเป็นร้อยละ 32.6 และพนักงานพนักงานกลุ่ม LGBTQ+ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 โดยส่วนใหญ่จะช่วงอายุ 26-33 ปีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 มีเงินเดือนส่วน ใหญ่ 11,000 ถึง 15,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรจ่ายเงินเดือนให้ท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	2.66	1.25	ปานกลาง
2. องค์กรจัดสวัสดิการให้ท่านอย่างเหมาะสม	2.94	1.14	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน	2.66	1.21	ปานกลาง
4. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.75	1.19	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเป็นธรรมจึงทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	2.73	1.23	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.15	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่

2.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ องค์กรจัดสวัสดิการให้ท่านอย่างเหมาะสม เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่องค์กรจ่าย จูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเป็นธรรมจึงทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน องค์กรจ่ายเงินเดือนให้ท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.94 , 2.75, 2.73, 2.66 และ 2.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรมีการขึ้นเงินเดือนให้ท่านจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	2.91	1.22	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เพื่อให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.09	1.15	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านสนับสนุนการพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3.16	1.13	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านจัดการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทางวิชาการ	3.73	1.03	มาก
5. องค์กรให้ความสำคัญและยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.37	1.21	ปานกลาง
6. องค์กรของท่านมีนโยบายการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	3.34	1.20	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.27	.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านจัดการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ส่วนระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญและยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรของท่านมีนโยบายการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรของท่านสนับสนุนการพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้า องค์กรของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่เพื่อให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรมีการขึ้นเงินเดือนให้ท่านจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37, 3.34, 3.16, 3.09, และ 2.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถพนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรจัดฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อให้ ท่านได้พัฒนาทักษะ	3.58	1.18	มาก
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้และ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.51	1.12	มาก
3. องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถให้ท่านอยู่เสมอ	3.51	1.13	มาก
4. องค์กรให้อิสระแก่ท่านที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.40	1.18	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.50	1.02	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ องค์กรจัดฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อให้ท่านได้พัฒนาทักษะ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58, 3.51 และ 3.51ตามลำดับ ส่วนระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรให้อิสระแก่ท่านที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อสร้างสัมพันธภาพ	3.57	1.15	มาก
2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม	3.09	1.24	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม	3.04	1.26	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.24	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อสร้างสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 ส่วนระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม องค์กรของท่านมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09, และ 3.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรจัดที่ทำงานให้ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	3.25	1.28	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.11	1.26	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.18	1.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ องค์กรจัดที่ทำงานให้ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25, และ 3.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	2.91	1.25	น้อย
2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม	3.02	1.20	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม	3.66	1.08	มาก
เฉลี่ยรวม	3.20	.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 ส่วน ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02 และระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.91

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

7. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรของท่านมีระบบการกำจัดของเสียอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	3.61	1.13	มาก
2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.56	1.16	มาก
3. องค์กรของท่านมีการจ้างงานอย่างเป็นธรรมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ	3.13	1.18	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคคลภายนอกทราบอย่างต่อเนื่อง	3.67	1.04	มาก
เฉลี่ยรวม	3.49	.93	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคคลภายนอกทราบอย่างต่อเนื่อง องค์กรของท่านมีระบบการกำจัดของเสียอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67, 3.61, และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการจ้างงานอย่างเป็นธรรมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.13

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

8. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรของท่านเห็นคุณค่าและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน	3.20	1.13	ปานกลาง
2. องค์กรให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมกับการทำงานของพนักงาน	2.90	1.12	ปานกลาง
3. องค์กรให้พนักงานแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม	3.06	1.19	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านบริหารงานอย่างเหมาะสมภายใต้กรอบกฎหมาย	3.46	1.13	มาก
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างมีเสรีภาพ	3.19	1.19	ปานกลาง
6. องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค	3.20	1.32	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.14	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านบริหารงานอย่างเหมาะสมภายใต้กรอบกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 ส่วนระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านเห็นคุณค่าและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงาน

อย่างเสมอภาค องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างมีเสรีภาพ องค์กรให้พนักงานแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม องค์กรให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมกับการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20, 3.20, 3.19, 3.06 และ 2.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.75	1.06	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.27	.98	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	3.50	1.02	มาก
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.24	1.06	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	3.18	1.20	ปานกลาง
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.20	.99	ปานกลาง
7. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน	3.49	.93	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.14	1.08	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.22	.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 , และ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1. คุณภาพของงาน (Quality)	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ผลงานของท่านถูกต้องตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	3.81	1.03	มาก
2. ผลงานของท่านเสร็จก่อนเวลาที่องค์กรกำหนด	3.76	1.03	มาก
3. ผลงานที่ท่านทำสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร	3.83	.98	มาก
4. ลูกค้าหรือผู้มารับบริการส่วนใหญ่ให้เสียงสะท้อนกลับมามีความพึงพอใจในผลงานของท่าน	3.76	.95	มาก
เฉลี่ยรวม	3.79	.82	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน (Quality) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ผลงานที่ท่านทำสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ผลงานของท่านถูกต้องตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ลูกค้าหรือผู้มารับบริการส่วนใหญ่ให้เสียงสะท้อนกลับมามีความพึงพอใจในผลงานของท่าน ผลงานของท่านเสร็จก่อนเวลาที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83, 3.81, 3.76, และ 3.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. ปริมาณงาน (Quantity)	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ผลงานของท่านตรงตามความคาดหวังขององค์กร	3.74	.97	มาก
2. ผลงานที่ท่านทำมีปริมาณที่เหมาะสม	3.53	1.08	มาก
3. ผลงานที่ท่านทำเป็นไปตามที่กำหนดในแผนงาน	3.74	.97	มาก
4. ผลงานที่ท่านทำเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	3.78	1.02	มาก
5. ท่านบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.98	.94	มาก
เฉลี่ยรวม	3.27	.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ท่านบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลงานที่ท่านทำเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ผลงานที่ท่านทำเป็นไปตามที่กำหนดในแผนงาน และผลงานของท่านตรงตามความคาดหวังขององค์กร ผลงานที่ท่านทำมีปริมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98, 3.78, 3.74, 3.74 และ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. เวลา (Time)	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างถูกต้องตามเวลาที่ควรจะเป็น	3.84	1.11	มาก
2. ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างถูกต้องตามหลักการ	3.88	1.06	มาก
3. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงาน	3.87	1.04	มาก
4. ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	3.92	.93	มาก
5. ท่านพัฒนาวิธีการทำงานให้รวดเร็วขึ้นอยู่ตลอดเวลา	3.96	.92	มาก
เฉลี่ยรวม	3.89	.92	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ท่านพัฒนาวิธีการทำงานให้รวดเร็วขึ้นอยู่ตลอดเวลา ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างถูกต้องตามหลักการ และท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างถูกต้องตามเวลาที่ควรจะเป็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96, 3.92, 3.88, 3.87 และ 3.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านบริหารค่าใช้จ่ายที่องค์กรมอบหมายให้เพื่อผลิตผลงานได้ตามที่กำหนด	3.64	1.03	มาก
2. ท่านหาวิธีการที่ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายน้อยแต่ทำให้ได้ผลกำไรมากที่สุด	3.72	1.04	มาก
3. ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายช่วยองค์กรเพื่อรักษาประโยชน์ให้กับองค์กร	3.94	.97	มาก
4. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่องค์กรจัดสรรให้อย่างรู้คุณค่า	4.07	.93	มาก
5. ท่านนำเทคโนโลยีที่องค์กรมีให้มาสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.84	.95	มาก
6. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างรู้คุณค่าจนทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด	4.00	.93	มาก
เฉลี่ยรวม	3.87	.87	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่องค์กรจัดสรรให้อย่างรู้คุณค่า ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างรู้คุณค่าจนทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายช่วยองค์กรเพื่อรักษาประโยชน์ให้กับองค์กร ท่านนำเทคโนโลยีที่องค์กรมีให้มาสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ท่านหาวิธีการที่ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายน้อยแต่ทำให้ได้ผลกำไรมากที่สุด และท่านบริหารค่าใช้จ่ายที่องค์กรมอบหมายให้เพื่อผลิตผลงานได้ตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07, 4.00, 3.94, 3.84, 3.72, และ 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. คุณภาพของงาน	3.79	.82	มาก
2. ปริมาณงาน	3.27	.98	มาก
3. เวลา	3.89	.92	มาก
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.87	.87	มาก
เฉลี่ยรวม	3.70	.77	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 , 3.87 , 3.79 และ 3.27 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ผลการทดสอบการศึกษาผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยการใช้การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือน ที่ต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบ F-test (One way ANOVA)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	f	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ชาย	29	2.93	1.07	.617	.542
	หญิง	56	2.66	1.08		
	LGBTQ+	4	2.65	.55		
2. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคง	ชาย	29	3.28	1.14	.151	.860
	หญิง	56	3.28	.92		
	LGBTQ+	4	3.00	.59		
3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ	ชาย	29	3.59	1.10	.375	.689
	หญิง	56	3.48	1.00		
	LGBTQ+	4	3.13	.83		
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่าง บุคคล	ชาย	29	3.29	1.13	.320	.727
	หญิง	56	3.24	1.05		
	LGBTQ+	4	2.83	.69		
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและ ปลอดภัย	ชาย	29	3.22	1.22	.146	.865
	หญิง	56	3.18	1.23		
	LGBTQ+	4	2.88	.85		
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน	ชาย	29	3.17	1.08	1.417	.248
	หญิง	56	3.27	.95		
	LGBTQ+	4	2.42	.50		
7. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน	ชาย	29	3.58	.93	1.193	.308
	หญิง	56	3.50	.95		
	LGBTQ+	4	2.81	.38		
8. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บน ฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	ชาย	29	3.23	1.17	.419	.659
	หญิง	56	3.12	1.07		
	LGBTQ+	4	2.71	.37		

เฉลี่ยรวม	ชาย	29	3.29	1.02	.472	.625
	หญิง	56	3.22	.91		
	LGBTQ+	4	2.80	.40		

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม f-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $f = .472$ ค่า $Sig = .625$ ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.29 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.22 และ LGBTQ+ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 2.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $f = .617$ ค่า $Sig = .542$ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $f = .151$ ค่า $Sig = .806$ ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีค่า $f = .375$ ค่า $Sig = .689$ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่า $f = .320$ ค่า $Sig = .727$ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีค่า $f = .146$ ค่า $Sig = .865$ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่า $f = 1.417$ ค่า $Sig = .248$ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $f = 1.193$ ค่า $Sig = .308$ และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $f = .419$ ค่า $Sig = .659$ ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. 18-25 ปี	16	3.64	.69	มาก
2. 26-33 ปี	31	3.24	.99	ปานกลาง
3. 34-40 ปี	27	2.87	.82	ปานกลาง
4. 40 ปีขึ้นไป	15	3.38	1.03	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	89	3.22	.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับช่วงอายุมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงอายุ พบว่า อายุ 18 ถึง 25 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 รองลงมา คือ อายุ 26 ถึง 33 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 อายุ 34 ถึง 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.87 และอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.40	1.47	1.317	.274
	ภายในกลุ่ม	94.66	1.11		
	รวม	99.06			
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	9.01	3.00	3.371	.022
	ภายในกลุ่ม	75.75	.89		
	รวม	84.76			
3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	8.30	2.77	2.805	.045
	ภายในกลุ่ม	83.83	.99		
	รวม	92.12			
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.85	1.95	1.794	.155
	ภายในกลุ่ม	92.42	1.49		
	รวม	98.27			
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	9.64	3.21	2.324	.081
	ภายในกลุ่ม	117.49	1.38		
	รวม	127.12			
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.44	2.15	2.300	.083
	ภายในกลุ่ม	79.28	.93		
	รวม	85.72			
7. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.07	3.02	3.818	.013
	ภายในกลุ่ม	67.30	.79		
	รวม	76.37			
8. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.73	1.58	1.360	.261
	ภายในกลุ่ม	98.56	1.16		
	รวม	103.29			

เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.59	2.20	2.705	.050
	ภายในกลุ่ม	69.08	.81		
	รวม	75.67			

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 2.705$ ค่า Sig = .05 มีค่า เท่ากับ .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $f = 1.317$ ค่า Sig = .274 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่า $f = 1.794$ ค่า Sig = .155 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีค่า $f = 2.324$ ค่า Sig = .081 ด้านลักษณะงานที่ได้อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $f = 1.360$ ค่า Sig = .261 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่า $f = 2.300$ ค่า Sig = .083 ทั้ง 5 ด้านมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $f = 3.371$ ค่า Sig = .022 ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีค่า $f = 2.805$ ค่า Sig = .045 และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $f = 3.818$ ค่า Sig = .013 ทั้ง 3 ด้านมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่แตกต่างส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		18-25 ปี	26-33 ปี	34-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
1. 18-25 ปี	3.80			.92554*	
2. 26-33 ปี	3.26				
3. 34-40 ปี	2.88				
4. 40 ปีขึ้นไป	3.41				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .92554* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีความก้าวหน้าและความมั่นคงสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34 ถึง 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		18-25 ปี	26-33 ปี	34-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
1. 18-25 ปี	3.92			.81076*	
2. 26-33 ปี	3.48				
3. 34-40 ปี	3.11				
4. 40 ปีขึ้นไป	3.38			.68889*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .81076* และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีอายุ 34-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .68889* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		18-25 ปี	26-33 ปี	34-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
1. 18-25 ปี	3.97			.86690*	
2. 26-33 ปี	3.45				
3. 34-40 ปี	3.10				
4. 40 ปีขึ้นไป	3.78			.68148*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีอายุ 34-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .86690* และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีอายุ 34-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .68148* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมสูงกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	โสด	71	2.81	1.061	1.023	.722
	สมรส	18	2.52	1.059		
2. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคง	โสด	71	3.30	.994	.613	.616
	สมรส	18	3.14	.945		
3. ด้านการได้รับการพัฒนา ทักษะและการใช้ความสามารถ	โสด	71	3.49	1.051	-.192	.486
	สมรส	18	3.54	.932		
4. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคคล	โสด	71	3.25	1.062	.310	.906
	สมรส	18	3.17	1.062		
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและ ปลอดภัย	โสด	71	3.15	1.221	-.495	.649
	สมรส	18	3.31	1.190		
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน	โสด	71	3.20	.974	-.025	.762
	สมรส	18	3.20	1.067		
7. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน	โสด	71	3.48	.956	-.310	.524
	สมรส	18	3.56	.851		

8. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บน	โสด	71	3.15	1.092	.160	.774
ฐานของกฎหมายหรือ	สมรส	18	3.10	1.080		
กระบวนการยุติธรรม						
เฉลี่ยรวม	โสด	71	3.22	.943	.145	.994
	สมรส	18	3.20	.889		

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของสถานภาพที่แตกต่างกัน ค่า $t = .145$ ค่า $Sig = .994$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาในด้านรวมแล้วสถานภาพโสดจะมีแนวโน้มในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และ 3.20 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	2.77	1.116	.384	.103
	ปริญญาตรี	20	2.67	.866		
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	3.27	1.038	-.004	.057
	ปริญญาตรี	20	3.27	.779		
3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	3.49	1.079	-.123	.112
	ปริญญาตรี	20	3.53	.827		

4. ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี	69 20	3.26 3.15	1.099 .914	.411	.129
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี	69 20	3.33 2.68	1.194 1.115	2.178	.648
6. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี	69 20	3.27 2.95	.976 1.010	1.284	.862
7. ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี	69 20	3.54 3.34	.960 .828	.854	.305
8. ด้านลักษณะงานที่ ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี	69 20	3.17 3.03	1.147 .842	.628	.027
เฉลี่ยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี	69 20	3.27 3.08	.965 .787	.796	.060

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของสถานภาพที่แตกต่างกัน ค่า $t = .796$ ค่า $Sig = .060$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาในด้านรวมแล้วระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแนวโน้มในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 และ 3.08 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 8 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $Sig = .027$

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

เงินเดือน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. 11,000 - 15,000 บาท	61	3.25	.91	ปานกลาง
2. 16,000 - 20,000 บาท	18	3.25	1.06	ปานกลาง
3. 21,000 - 25,000 บาท	10	2.99	.81	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	89	3.22	.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 11,000 ถึง 15,000 บาท, 16,000 ถึง 20,000 และ 21,000 ถึง 25,000 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25, 3.25 และ 2.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เงินเดือน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.62	1.54	1.387	.252
	ภายในกลุ่ม	94.44	1.11		
	รวม	99.06			
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	.10	.03	.034	.992
	ภายในกลุ่ม	84.66	1.00		
	รวม	84.76			

3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.02	.34	.316	.814
	ภายในกลุ่ม	91.11	1.07		
	รวม	92.13			
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.22	.07	.064	.979
	ภายในกลุ่ม	98.04	1.15		
	รวม	98.27			
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	8.55	2.85	2.043	.114
	ภายในกลุ่ม	118.57	1.39		
	รวม	127.12			
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.07	.69	.701	.554
	ภายในกลุ่ม	83.65	.98		
	รวม	85.72			
7. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.08	.03	.031	.992
	ภายในกลุ่ม	76.29	.90		
	รวม	76.37			
8. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.72	.24	.199	.897
	ภายในกลุ่ม	102.57	1.21		
	รวม	103.27			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.60	.20	.333	.718
	ภายในกลุ่ม	75.08	.88		
	รวม	75.67			

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One - Way ANOVA ในส่วนของเงินเดือนทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $f = .333$ ค่า Sig = .718 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $f = 1.387$ ค่า Sig = .252 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $f = .034$ ค่า Sig = .992 ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีค่า $f = .316$ ค่า Sig = .814 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่า $f = .064$ ค่า Sig = .979 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีค่า $f = 2.043$ ค่า Sig = .114 ด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่า $f = .701$ ค่า $Sig = .554$ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $f = .031$ ค่า $Sig = .992$ และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $f = .199$ ค่า $Sig = .897$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้



สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ความก้าวหน้าและความมั่นคง		การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ		สัมพันธภาพระหว่างบุคคล		สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย		ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน		การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน		ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม		คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
คุณภาพของงาน	.428**	.000	.547**	.000	.631**	.000	.541**	.000	.496**	.000	.515**	.000	.617**	.000	.526**	.000	.601**	.000
ปริมาณงาน	.720	.000	1.000**	.000	.884**	.000	.846**	.000	.720**	.000	.773**	.000	.824**	.000	.866**	.000	.927**	.000
เวลา	.443**	.000	.572**	.000	.594**	.000	.648**	.000	.562**	.000	.607**	.000	.604**	.000	.622**	.000	.652**	.000
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	.297**	.000	.460**	.000	.558**	.000	.512**	.000	.442**	.000	.510**	.000	.589**	.000	.498**	.000	.540**	.000
ประสิทธิภาพในการทำงาน	.562**	.000	.768**	.000	.788**	.000	.755**	.000	.657**	.000	.712**	.000	.776**	.000	.746**	.000	.806*	.000

(** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

จากตาราง 4.26 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่สูงมากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือ มีค่า $r = .806^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นหมายความว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีค่า $r = .768^{**}$ ค่า $P = .000$, ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ $r = .788^{**}$ $P = .000$ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล $r = .755^{**}$ $P = .000$ ค่า, ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย $r = .657^{**}$ $P = .000$ ค่า, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน $r = .712^{**}$ $P = .000$, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานมีค่า $r = .776^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $r = .746^{**}$ ค่า $P = .000$ และพบว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $r = .562^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่สูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือ ค่า $r = .806^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นหมายความว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีค่า $r = .768^{**}$ ค่า $P = .000$, ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ $r = .788^{**}$ $P = .000$ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล $r = .755^{**}$ $P = .000$ ค่า, ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย $r = .657^{**}$ $P = .000$ ค่า, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน $r = .712^{**}$ $P = .000$, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานมีค่า $r = .776^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $r = .746^{**}$ ค่า $P = .000$ และพบว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $r = .562^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

รายละเอียดดังตารางที่ตารางที่ 4.27

ตาราง 4.27 การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	b	SE_b	β	t	Sig
(Constant)	1.291	.196	-	6.578	.000
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.019	.074	.026	.249	.804
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	.022	.135	.028	.162	.871
การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	.254	.127	.338	2.003	.049
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	.105	.133	.144	.790	.432
สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	-.007	.076	-.011	-.095	.925
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	.088	.108	.144	.821	.414
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน	.256	.111	.311	2.302	.024
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	-.029	.131	-.041	-.220	.827
R = .834 R² = .696 R²adj = .666 F Overall = 22.901 Sig = .000 Durbin-Watson 1.771					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 67.0 ($R^2 \text{ adj} = .666$ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .834 เมื่อนำคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีมาเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = (1.291) + .019(X_1) + 0.22(X_2) + .254(X_3) + .105(X_4) - .007(X_5) + .088(X_6) + .256(X_7) - .029(X_8)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .026(X_1) + .028(X_2) + .338(X_3) + .144(X_4) - .011(X_5) + 1.44(X_6) + .311(X_7) - .041(X_8)$$

จากสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่คือ การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานตามลำดับ

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.28 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐาน (ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ,ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ,ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน)</p>
<p>สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐาน (ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม)</p>
<p>สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน

<p>สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 2 ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน</p>	ยอมรับสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>(ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม)</p>

จากตารางที่ 4.28 สามารถสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง,ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ,ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานยอมรับการพยากรณ์ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และเงินเดือนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 89 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ โปรแกรม SPSS ในการคำนวณหาค่าทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ มาตรฐานความแปรปรวน T- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง “ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 พนักงานชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และพนักงานLGBTQ+ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 พนักงานโดยส่วนใหญ่จะช่วงอายุ 26-33 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีสถานภาพส่วนใหญ่ คือ โสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 มีเงินเดือนส่วนใหญ่ 11,000 ถึง 15,000 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50และ3.49 ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.75, 3.27, 3.24, 3.18, 3.20, และ3.14 ตามลำดับ

1.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน , ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79,3.27,3.89, และ3.87 ตามลำดับ

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม f-test ของเพศที่ต่างกัน ค่า $f = .472$ ค่า $Sig = .625$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.29 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.22 และ LGBTQ+ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 2.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $f = .617$ ค่า $Sig = .542$ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $f = .151$ ค่า $Sig = .806$ ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีค่า $f = .375$ ค่า $Sig = .689$ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่า $f = .320$ ค่า $Sig = .727$ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีค่า $f = .146$ ค่า $Sig = .865$ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่า $f = 1.417$ ค่า $Sig = .248$ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $f = 1.193$ ค่า $Sig = .308$ และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $f = .419$ ค่า $Sig = .659$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $f = 2.705$ ค่า $Sig = .261$ มีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $f = 1.317$ ค่า $Sig = .274$ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่า $f = 1.794$ ค่า $Sig = .155$ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีค่า $f = 2.324$ ค่า $Sig = .081$ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $f = .1.360$ ค่า $Sig = .261$ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่า $f = 2.300$ ค่า $Sig = .083$ ทั้ง 5 ด้านมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $f = 3.371$ ค่า Sig = .022 ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีค่า $f = 2.805$ ค่า Sig = .045 และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $f = 3.818$ ค่า Sig = .013 ทั้ง 3 ด้านมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34 ถึง 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .92554* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีความก้าวหน้าและความมั่นคงสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34 ถึง 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .81076* และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีอายุ 34-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .68889* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของสถานภาพที่แตกต่างกัน ค่า $t = .145$ ค่า Sig = .994 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาในด้านรวมแล้วสถานภาพโสดจะมีแนวโน้มในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และ 3.20 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของสถานภาพที่แตกต่างกัน ค่า $t = .796$ ค่า Sig = .060 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาในด้านรวมแล้วระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแนวโน้มในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 และ 3.08 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 8 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า Sig = .027

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของเงินเดือนทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $f = .333$ ค่า Sig = .718 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $f = 1.387$ ค่า Sig = .252 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $f = .034$ ค่า Sig = .992 ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีค่า $f = .316$ ค่า Sig = .814 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่า $f = .064$ ค่า Sig = .979 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีค่า $f = 2.043$ ค่า Sig = .114 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่า $f = .701$ ค่า Sig = .554 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $f = .031$ ค่า Sig = .992 และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $f = .199$ ค่า Sig = .897 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่สูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .000$ ค่า $P = .806^{**}$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นหมายความว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $r = .000$ ค่า $P = .768^{**}$, ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ $r = .000$ ค่า $P = .788^{**}$ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล $r = .000$ ค่า $P = .755^{**}$ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย $r = .000$ ค่า $P = .657^{**}$, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน $r = .000$ ค่า $P = .712^{**}$ ด้านการบูรณาทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $r = .000$ ค่า $P = .776^{**}$, ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $r = .000$ ค่า $P = .746^{**}$ และพบว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $r = .000$ ค่า $P = .562^{**}$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่สูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .000$ ค่า $P = .806^{**}$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นหมายความว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่า $r = .000$ ค่า $P = .768^{**}$, ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ $r = .000$ ค่า $P = .788^{**}$ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล $r = .000$ ค่า $P = .755^{**}$, ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย $r = .000$ ค่า $P = .657^{**}$, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน $r = .000$ ค่า $P = .712^{**}$, ด้านการบูรณาทางสังคมหรือการทำงาน มีค่า $r = .000$ ค่า $P = .776^{**}$, ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

มีค่า $r = .000$ ค่า $P = .746^{**}$ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $r = .000$ ค่า $P = .562^{**}$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นหมายความว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 67.0 ($R^2 \text{ adj} = .666$ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .834 เมื่อนำคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีมาเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = (1.291) + .019(X_1) + 0.22(X_2) + .254(X_3) + .105(X_4) - .007(X_5) + .088(X_6) + .256(X_7) - .029(X_8)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .026(X_1) - .028(X_2) + .338(X_3) + .144(X_4) - .011(X_5) + 1.44(X_6) + .311(X_7) - .041(X_8)$$

จากสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่คือ การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ตามลำดับ

1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง, ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานยอมรับการพยากรณ์ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้(ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม)

2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพิจารณาโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย อยู่ที่ 3.29 ค่าเฉลี่ยรวมเพศหญิง อยู่ที่ 3.22 และค่าเฉลี่ยรวม LGBTQ+ อยู่ที่ 2.80 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นั้นหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย เพศหญิง และ LGBTQ+ ต่างไม่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ทั้งสิ้น อาจด้วยองค์กรให้ความสำคัญ และความเท่าเทียมกับพนักงานในองค์กร ไม่เลือกปฏิบัติ พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เสงี่ยม (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง,ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ,ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 18- 25 ปี 26-33 ปี 34-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีความก้าวหน้าและความมั่นคงสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34 - 40 ปี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกช่วงอายุสามารถเกิดคุณภาพในการทำงานที่แตกต่างกันได้ เนื่องจากทุกคนต้องแบกรับปัญหาที่แตกต่างกันออกไป

ไม่ว่าจะเป็นภาระทางครอบครัว หนี้สิน ความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ การทำงานที่ไม่ตรงตามที่คาดหวัง เช่น ภาระงานที่มากเกินไป และอ้างอิงจากแนวคิดในบทที่ 2 Maslow (1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2543) ได้ระบุว่าบุคคลมีความต้องการความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือความต้องการระดับสูงสุดบุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขาการเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่พบว่ามีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพของบุคคล เป็นเพียงลักษณะส่วนบุคคลจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาในด้านรวม พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ค่า $t = .145$ ค่า $Sig = .994$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสถานภาพโสดจะมีแนวโน้มในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และ 3.20 ตามลำดับ พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัย ณิชภัทร ม่วงคำ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่าง

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของสถานภาพที่แตกต่างกัน ค่า $t = .796$ ค่า $Sig = .060$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาในด้านรวมแล้วระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแนวโน้มในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 และ 3.08 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 8 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $Sig = .027$ แสดงให้เห็นว่า องค์ตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน ในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่าง

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 11,000 ถึง 15,000 บาท, 16,000 ถึง 20,000 และ 21,000 ถึง 25,000 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25, 3.25 และ 2.99 ตามลำดับ นั้นหมายความว่าเงินเดือนที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่า องค์กรตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เงินเดือนที่แตกต่างไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะทางองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรนี้อยู่ในระดับปานกลาง มีความสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014 ในด้านกลุ่มหรือฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชวาระการระดับตำแหน่ง รายได้ประจำเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือ ค่า $r = .806^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีค่า $r = .768^{**}$ ค่า $P = .000$, ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ $r = .788^{**}$ $P = .000$ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล $r = .755^{**}$ $P = .000$ ค่า, ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย $r = .657^{**}$ $P = .000$ ค่า, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน $r = .712^{**}$ $P = .000$, ด้านการบูรณาทางสังคมหรือการทำงานมีค่า $r = .776^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่า $r = .746^{**}$ ค่า $P = .000$ และพบว่าผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $r = .562^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นหมายความว่า ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ ตระหนักและให้ความสำคัญถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน เห็นคุณค่าของพนักงานทุกระดับทั้งนี้นอกจากพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว องค์กรยังจะได้ประสิทธิผลที่ดีจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน อ้างอิงจากบทที่2 มนตรี แก้วสุริยะ (2555, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญ

ฤทธิ์, 2558) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลซึ่งได้แก่ กิจกรรมในงานและนอกงานการรับสถานการณ์ ระดับความปรารถนา กลุ่มอ้างอิงเพศ ภูมิหลังทางวัฒนธรรมการศึกษา ประสบการณ์ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังมีการศึกษาอีกจำนวนมากที่ใช้ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านการทันเวลาในการทำงานความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 67.0 ($R^2 \text{ adj} = .666$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .834 นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานยอมรับการพยากรณ์ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม) ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้วิจัยอ้างอิงจากแนวคิดบทที่ 2 สมใจ ลักษณะ (2552, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลมักจะขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการคือแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานแรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของร่างกายทางกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานการได้รับการสนับสนุนทางสังคมส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมองการศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรมนอกจากนั้นการศึกษาบางส่วนยังมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผล

การปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพรวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เช่นเดียวกันพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2562) ศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการได้รับการยอมรับทางสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงาน และครอบครัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษา ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นของผู้วิจัย ขอเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญ และให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน ให้รางวัลพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้

3.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละองค์กรมีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี ที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งจะแตกต่างตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ องค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์กร

3.1.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ การที่บุคลากรตั้งใจทำงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผลลัพธ์ออกมาในรูปแบบของค่าตอบแทนของบุคลากร การยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอกองค์กร หรือผู้มารับบริการ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงาน ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้หลายรูปแบบอย่างเช่น ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการให้บริการผู้มารับบริการด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา แนะนำ หรือช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้มาติดต่อขอรับบริการอย่างถูกต้อง ทำให้ผู้มาติดต่อเกิดความประทับใจส่งผลกับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร อีกส่วนหนึ่ง คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร รวมถึงมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้ถูกต้องตามมาตรฐาน บุคลากรต้องมีความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดยการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามระเบียบขององค์กร หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรต้องเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถวิเคราะห์จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ โดยใช้หลักการเหตุผลในการแก้ปัญหา และบุคลากรต้องบริหารจัดการเวลา

โดยมีการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ เพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรขยายขอบเขตและความหลากหลายของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลให้มากกว่านี้ เพื่อให้งานวิจัยมีผลการทดสอบที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์ (การศึกษา เชิงทดลอง) และเพิ่มหรือเปลี่ยนตัวแปรต้น เพื่อให้ทราบถึงการปรับตัวในการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรพัฒนาแบบสอบถาม เรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในครั้งถัดไป ควรจะเพิ่มความละเอียดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งการตั้งข้อคำถามควรเป็นคำถามที่เข้าใจง่าย ควรมีข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ตลอดจนการเก็บข้อมูลเชิง ลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครอบคลุม ครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความชัดเจน เทียบตรง และมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.4 จากการสัมภาษณ์พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นผู้ทำแบบสอบถาม พบว่า ชุดข้อคำถามในการเก็บข้อมูลมีการเฉลี่ยจำนวนข้อไม่เท่ากันในแต่ละด้าน และมีจำนวนข้อที่มากเกินไป ส่งผลให้ผู้ทำแบบสอบถามเกิดอาการเหนื่อยหน่ายหรือรู้สึกเบื่อหน่าย และชุดคำถามที่ใช้ในการถามมีความยาวของคำถามมากเกินไป ดังนั้นในงานวิจัยครั้งถัดไป ควรปรับลด จำนวนข้อคำถามให้น้อยลง แต่มีความละเอียดและครอบคลุมเนื้อหาให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ทำแบบสอบถามมีความกระตือรือร้น และไม่รู้สึกรำคาญในขณะทำแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของโรงเรียนราชินีบน. สืบค้นจาก <https://research.ku.ac.th>.
- กิตติภูมิ มีประดิษฐ์ (2556). **หลักการทำให้มีประสิทธิภาพของฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน.**
- ศทาวุธ พรหมายน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จำลอง นักพ่อน (2542). **ประสิทธิภาพในการทำงาน 11 ประการ.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร).
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555). แนวคิดทฤษฎีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน[ออนไลน์]. http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2565)
- ชญัญญา ทองสุข. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณปภัชน์ ตะสิงห์. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- ธานินทร์ สุทธิบุญชร. (2543). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของฝ่ายการพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ธีราภัทร ชัตติยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน เชียงใหม่: การค้นคว้าอิสระรัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.**

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ปณิชา ดีสวัสดิ์, (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

ปัทมาพร ชูช่อ.(2559).**การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.สืบค้นเมื่อ กันยายน 11, 2565.**

จาก

<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issue s=74>

ผจญ เฉลิมสาร (2555) **คุณภาพชีวิตการทำงาน**

<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewID=12168&Key=news research.> (20 กันยายน 2565)

ฝนทิพย์ หอมไม่วาย (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมสรรพสามิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่ง ใน จังหวัด เชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.**
จาก file:///C:/Users/aaa/Downloads/1065-37-1612-1-10-20180213.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.วารสารนักบริหาร, 1182. จาก https://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Masters

วิฑูรย์ เส็งเฮ้า. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา**

ศิลป์ชัย อุ่นอรุณ. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการ การปฏิบัติงานเพื่อ กำจัดความสูญเปล่าและประสิทธิภาพการขนส่งทางบก กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็ม แอล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต)**

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการ ปืนทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).**

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการ ปืนทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).**

สมยศ นาวิการ (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. (พิมพ์ครั้งที่ 3.)** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. วารสารการบริหารงานบุคคล, 7(231), 12-13. จาก <http://lib.neu.ac.th/ULIB/dublin.php?ID=3405>

สิรินภา ทาระนัด. (2561). **ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภोजอมทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหรธธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).**

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุวริย์ เพชรแต่ง (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน วารสารพยาบาลสาธารณสุข
ปีที่ 28 ฉบับที่1

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตจังหวัดสงขลา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อารียา การดี (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการ
จัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Maslow (1954 อ้างถึงในพิทยา บรรวพัฒนา, 2543) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959, อ้างในสำราญ บุญรักษา, 2539) ทฤษฎีสองปัจจัย

Walton R.E. (1974) Improve the quality of work life. Harvard Business, 149.pp 10-35

Huse, E.&Cumming 1985 Organization Development and Change. Minnesota: West



ภาคผนวก



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรียน คุณณัชชา รอดนิกร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สยามพารากอนรีเทล จำกัด
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เนื่องด้วยนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๒ คน ได้แก่ นางสาว กิตติยากร สามารถ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๒๔ และนางสาวกนกพร สารธิมา รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๔๖ ได้ทำวิจัย เรื่อง “ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการทำวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะเป็นการรายงานในภาพรวม และผลการศึกษจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในการลบต่อองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศฤงคาร ศรีโยธิน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศฤงคาร์ ศรีโยธิน)

อาจารย์ประจำวิชา

หมายเหตุ: ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ น.ส.วิไลลักษณ์ วิเศษวงษ์

โทร ๐๖๑-๗๕๖๓๗๑๘



ภาคผนวก ข
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การพิจารณาแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1.1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง <input type="checkbox"/> Lgbtq+	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	อายุ <input type="checkbox"/> 18-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-33 ปี <input type="checkbox"/> 34-40 ปี <input type="checkbox"/> 40 ปีขึ้นไป	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	สถานภาพ <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	0	-1		
1.5	เงินเดือน <input type="checkbox"/> 11,000 - 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 16,000 - 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 21,000 - 25,000 บาท	3	-	-	1.00	ผ่าน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	0	-1		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.1	องค์กรจ่ายเงินเดือนให้ท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	องค์กรจัดสวัสดิการให้ท่านอย่างเหมาะสม	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1.5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานช่วยให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี	1	-	2	0.33	ไม่ผ่าน
1.6	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเป็นธรรมจึงทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคง						
2.1	องค์กรมีการขึ้นเงินเดือนให้ท่านจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.2	องค์กรของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่เพื่อให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.3	องค์กรของท่านสนับสนุนการพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.4	องค์กรของท่านจัดการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทางวิชาการ	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.5	องค์กรให้ความสำคัญและยอมรับท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.6	องค์กรของท่านมีนโยบายการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ						
3.1	องค์กรจัดฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อให้ท่านได้พัฒนาทักษะ	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.3	องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ท่านอยู่เสมอ	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.4	องค์กรให้อิสระแก่ท่านที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล						
4.1	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อสร้างสัมพันธภาพ	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.2	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.3	องค์กรของท่านมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม	3	-	-	1.00	ผ่าน
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย						
5.1	องค์กรจัดที่ทำงานให้ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
5.2	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3	-	-	1.00	ผ่าน
5.3	การทำงานในองค์กรทำให้ท่านเครียดบ่อยครั้ง	1	-	2	0.33	ไม่ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
5.4	ท่านเคยได้รับอันตรายจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย	1	-	2	0.33	ไม่ผ่าน
6.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน						
6.1	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
6.2	องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่给您เกิดความกดดัน	3	-	-	1.00	ผ่าน
6.3	องค์กรกำหนดชั่วโมงการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	3	-	-	1.00	ผ่าน
7.ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงาน						
7.1	องค์กรของท่านเอาใจใส่ในกระบวนการผลิตที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม	-	3	-	0	ไม่ผ่าน
7.2	องค์กรของท่านมีระบบการกำจัดของเสียอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	3	-	-	1.00	ผ่าน
7.3	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3	-	-	1.00	ผ่าน
7.4	องค์กรของท่านมีการจ้างงานอย่างเป็นธรรมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ	3	-	-	1.00	ผ่าน
7.5	องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคคลภายนอกทราบอย่างต่อเนื่อง	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	0	-1		
8.ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม						
8.1	องค์กรของท่านเห็นคุณค่าและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
8.2	องค์กรให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมกับการทำงานของพนักงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
8.3	องค์กรให้พนักงานแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม	3	-	-	1.00	ผ่าน
8.4	องค์กรของท่านบริหารงานอย่างเหมาะสมภายใต้กรอบกฎหมาย	3	-	-	1.00	ผ่าน
8.5	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ	3	-	-	1.00	ผ่าน
8.6	องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค	3	-	-	1.00	ผ่าน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อ	แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1. ด้านคุณภาพงาน						
1.1	ผลงานของท่านทำให้ผู้ใช้และผู้ผลิตนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า	-	3	-	0	ไม่ผ่าน
1.2	ผลงานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่ผู้เอาไปใช้ต่อเกิดความพึงพอใจ	-	1	2	0.33	ไม่ผ่าน
1.3	ผลงานของท่านถูกต้องตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	ผลงานของท่านเสร็จก่อนเวลาที่องค์กรกำหนด	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.5	ลูกค้าหรือผู้มารับบริการส่วนใหญ่ให้เสียงสะท้อนกลับมามีความพึงพอใจในผลงานของท่าน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2. ด้านปริมาณงาน						
2.1	ผลงานของท่านตรงตามความคาดหวังขององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.2	ผลงานที่ท่านทำมีปริมาณที่เหมาะสม	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.3	ผลงานที่ท่านทำเป็นไปตามที่กำหนดในแผนงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.4	ผลงานที่ท่านทำเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
2.5	ท่านบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3	-	-	1.00	ผ่าน
3. ด้านเวลา						
3.1	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างถูกต้องตามเวลาที่ควรจะเป็น	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.2	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างถูกต้องตามหลักการ	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.3	ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.4	ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.5	ท่านพัฒนาวิธีการทำงานให้รวดเร็วขึ้นอยู่ตลอดเวลา	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
4.1	ท่านบริหารค่าใช้จ่ายที่องค์กรมอบหมายให้เพื่อผลิตผลงานได้ตามที่กำหนด	2	1	-	0.67	ผ่าน
4.2	ท่านหาวิธีการที่ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายน้อยแต่ทำให้ได้ผลกำไรมากที่สุด	2	1	-	0.67	ผ่าน
4.3	ท่านควบคุมต้นทุนการผลิตและค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม	-	2	1	0.33	ไม่ผ่าน
4.4	ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายช่วยองค์กรเพื่อรักษาประโยชน์ให้กับองค์กร	3	-	-	1	ผ่าน
4.5	เมื่อถึงเวลาจำเป็นท่านสามารถไหว้วานบุคคลในองค์กรมาให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	-	3	-	0	ไม่ผ่าน
4.6	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่องค์กรจัดสรรให้ได้อย่างรู้คุณค่า	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.7	ท่านนำเทคโนโลยีที่องค์กรมีให้มาสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
4.8	ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างรู้คุณค่าจนทำให้เกิดการสูญเสียอย่างน้อยที่สุด	3	-	-	1.00	ผ่าน



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาผลกระทบจากคุณภาพชีวิตที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ

2.แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน

3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา เรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย โดยผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น และการแปลผลจะใช้บรรยายผลการวิจัยในภาพรวม ไม่ใช่การศึกษารายบุคคลเพราะผู้วิจัยคำนึงถึงความลับของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับส่วนบุคคล ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
ทางเลือกเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

ชาย

หญิง

LGBTQ+

2. อายุ

18-25 ปี

26-33 ปี

34-40 ปี

40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

4. สถานภาพ

โสด

สมรส

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

11,000 - 15,000 บาท

16,000 - 20,000 บาท

21,000 - 25,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.1	องค์กรจ่ายเงินเดือนให้ท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
1.2	องค์กรจัดสวัสดิการให้ท่านอย่างเหมาะสม					
1.3	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน					
1.4	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเป็นธรรมจึงทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง						
2.1	องค์กรมีการขึ้นเงินเดือนให้ท่านจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
2.2	องค์กรของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่เพื่อให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
2.3	องค์กรของท่านสนับสนุนการพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
2.4	องค์กรของท่านจัดการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทางวิชาการ					

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
2.5	องค์กรให้ความสำคัญและยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2.6	องค์กรของท่านมีนโยบายการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ					
3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ						
3.1	องค์กรจัดฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อให้ท่านได้พัฒนาทักษะ					
3.2	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.3	องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ท่านอยู่เสมอ					
3.4	องค์กรให้อิสระแก่ท่านที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน					
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล						
4.1	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อสร้างสัมพันธภาพ					
4.2	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม					
4.3	องค์กรของท่านมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม					
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย						
5.1	องค์กรจัดที่ทำงานให้ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน					
5.2	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม					

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน						
6.1	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
6.2	องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่让您เกิดความกดดัน					
6.3	องค์กรกำหนดชั่วโมงการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม					
7. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน						
7.1	องค์กรของท่านมีระบบการกำจัดของเสียอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด					
7.2	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
7.3	องค์กรของท่านมีการจ้างงานอย่างเป็นธรรมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ					
7.4	องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคคลภายนอกทราบอย่างต่อเนื่อง					
8. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม						
8.1	องค์กรของท่านเห็นคุณค่าและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน					
8.2	องค์กรให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมกับการทำงานของพนักงาน					

ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
8.3	องค์กรให้พนักงานแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม					
8.4	องค์กรของท่านบริหารงานอย่างเหมาะสมภายใต้กรอบกฎหมาย					
8.5	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ					
8.6	องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
ประสิทธิภาพในการทำงาน						
1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)						
1.1	ผลงานของท่านถูกต้องตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
1.2	ผลงานของท่านเสร็จก่อนเวลาที่องค์กรกำหนด					
1.3	ผลงานที่ท่านทำสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร					
1.4	ลูกค้าหรือผู้มารับบริการส่วนใหญ่ให้เสียงสะท้อนกลับมาว่ามีความพึงพอใจในผลงานของท่าน					
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity)						
2.1	ผลงานของท่านตรงตามความคาดหวังขององค์กร					
2.2	ผลงานที่ท่านทำมีปริมาณที่เหมาะสม					
2.3	ผลงานที่ท่านทำเป็นไปตามที่กำหนดในแผนงาน					
2.4	ผลงานที่ท่านทำเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
2.5	ท่านบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ข้อ	แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
3. ด้านเวลา (Time)						
3.1	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างถูกต้องตามเวลาที่ควรจะเป็น					
3.2	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างถูกต้องตามหลักการ					
3.3	ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงาน					
3.4	ท่านบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					
3.5	ท่านพัฒนาวิธีการทำงานให้รวดเร็วขึ้นอยู่ตลอดเวลา					
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)						
4.1	ท่านบริหารค่าใช้จ่ายที่องค์กรมอบหมายให้เพื่อผลิตผลงานได้ตามที่กำหนด					
4.2	ท่านหาวิธีการที่ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายน้อยแต่ทำให้ได้ผลกำไรมากที่สุด					
4.3	ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายช่วยองค์กรเพื่อรักษาประโยชน์ให้กับองค์กร					
4.4	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่องค์กรจัดสรรให้อย่างรู้คุณค่า					
4.5	ท่านนำเทคโนโลยีที่องค์กรมีให้มาสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
4.6	ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างรู้คุณค่าจนทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	กิตติยากร สามารถ
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	12 มิถุนายน 2543
ที่อยู่ปัจจุบัน	249/72 เจริญนคร14 แขวงคลองตันใต้ เขตคลอง สาน กรุงเทพมหานคร 10600

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนอานาจเจริญ
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย สวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	กนกพร สารธิมา
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	24 เมษายน 2543
ที่อยู่ปัจจุบัน	315/3 บ้านศิริธารา ซ.เจริญสนิทวงศ์67 แยก14 แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนอานาจเจริญ
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย สวนดุสิต