

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากทฤษฎีแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและความหมายของความสุขในการทำงาน

##### ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (อ้างถึงใน ปพิชญาวะนะสุข, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

- 1.) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
- 2.) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
- 3.) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

**Manion** (อ้างถึงใน นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

**Diener** (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

**Positive Sharing Company** โดย Chief Happiness Officer Alexander Kjerulf (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในการทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Alex Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกบุคคลหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากความสุขในการทำงานนั้นยืนยาวความสุขไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในทันทีทันใด

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรคในทางบวก

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รั้วรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

## แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึงภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงานทำงานเหมือนไม่รู้สึว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกันคือ

(1) **ผู้นำ (Leaderships)** หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจ้ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกดีให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) **ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships)** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

(3) **ความรักในงาน (Job inspiration)** หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

(4) **ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization 's shared values)** หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

(5) **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)** หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบ 3 ด้าน คือ 1. สภาพการทำงาน (Work environment) 2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และ 3. การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

#### แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (**Happiness at work**) ตามแนวความคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยกายยืมหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1) **การติดต่อสัมพันธ์ (Connections)** หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) **ความรักในงาน (Love of the work)** หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) **ความสำเร็จในงาน (Work achievement)** หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) **การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)** หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประกอบดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อม ให้มุ่งใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

**แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Gavin and mason**

**Gavin and mason** (อ้างถึงในนันทธรัตน์ อยู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

### แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

**Diener** (อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) มุ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

### แนวความคิดเกี่ยวกับความสุข Happy 8 ของ ศสส.

ความสุขคือสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้สิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนา หลานคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองและมีความสุขทั้ง 8 ประการ เป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลายเป็นคน สันทนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดีการได้พัฒนาไปหาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี และมีสังคมที่มีความสุข เมื่อข้าราชการมีความสุขกับพื้นฐานชีวิตแล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธรรมาธิ 2551)

### ความสุขของตัวเอง

#### Happy Body (สุขภาพดี)

การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงานการจะมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถซื้อหามาได้ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในสถานประกอบการนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น ในความเป็นจริงมิติการดำเนินงานด้านสุขภาพในสถานประกอบการนั้นหาใช่แต่เพียงการสร้าง ความแข็งแรงของร่างกายเพียงอย่างเดียวด้วยการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพดีในสถานประกอบการนั้นมีองค์ประกอบ ที่สำคัญซึ่งกระทรวง

สาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทยหรือที่รู้จักในชื่อ โครงการเมืองไทยแข็งแรงมีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรง เมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย 6 ข้อ คือ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2548)

1. อาหาร การกินอาหารครบหลักห้าหมู่ และถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย
2. ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
3. อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดีปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีสัมพันธ์ที่ดีในสังคม
4. อนามัยสิ่งแวดล้อม อยู่ในชุมชนที่ปลอดภัยถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ดี
5. อโรคนยา ลดพฤติกรรมเสี่ยงก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ
6. อบายมุข งดบุหรี่ สุรา สิ่งเสพติด การพนัน และการสำสอนทางเพศ

จากหลัก 6 ข้อ ใน การดำเนินการเมืองไทยแข็งแรง สถานประกอบการสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถานประกอบการแต่ละแห่ง เช่นจัดกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ การเดินแอโรบิก หรือโครงการอาหารสะอาดถูกสุขลักษณะ การรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุ โดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลางานและการขับขี่มอเตอร์ไซด์ อาชีวอนามัยในสถานประกอบการ เป็นต้น

### Happy Heart (น้ำใจงาม)

ความรักและน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต คำพูดที่ว่าคนไทยมีน้ำใจนั้นผ่านการพิสูจน์มาหลายเหตุการณ์ในช่วงเวลาที่ผ่านมาแม้เหตุการณ์ล่าสุดคือการเกิดภัยธรรมชาติในภาคใต้ แต่สังคมปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารสถานประกอบการต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ข่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้นมีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กร นำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร



ดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายในสถานประกอบการ มีความรักและน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความรักสามัคคีความมีน้ำใจมากกว่าผลการแข่งขัน การบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การร่วมงานแต่งงาน งานบรรพชา งานขึ้นบ้านใหม่ หรืองานศพ การช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมและสถานประกอบการ เป็นต้น

### **Happy Relax (ผ่อนคลาย)**

การทำงานที่เร่งรีบและการแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต หากคนทำงานไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียด ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้นปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้ระดับสถานประกอบการ เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ผลผลิตที่ลดลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย ทางสถานประกอบการจึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการผลิต ในท้ายสุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออกเปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียมากมายทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณการผลิตเช่นค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทน และฝึกอบรมก่อนทำงาน โอกาสในการผลิตที่ควรจะได้

หากสถานประกอบการมีมาตรการประเมินความเครียด และมาตรการผ่อนคลายต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

### **Happy Brain (หาความรู้)**

การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญของคนทำงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ การเป็นมืออาชีพ ในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ทุกวันนี้สังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ห้องสมุด สถานศึกษา อินเตอร์เน็ต สื่อต่าง ๆ เป็นต้น

สถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้นนอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้วการมีช่องทางอื่นเช่น ห้องสมุด สื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้จะช่วยพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโอกาสให้คนทำงานมีโอกาสในการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดโรงเรียนในสถานประกอบการเพื่อปรับวุฒิการศึกษาของคนทำงานให้สูงขึ้น จะเป็นการพัฒนาคนที่ยั่งยืนและเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเจริญขององค์กร เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

### Happy Soul (ทางสงบ)

ชีวิตที่เร่รอนและการแข่งขันของคนทำงานทุกวันนี้ โดยเฉพาะสภาพการทำงานในสถานประกอบการที่มีระบบกะ หุยควันอาทิตย์ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสน้อยเพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำหลักศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตเปรียบดั่งเรือที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนาล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวในการทำชั่ว เป็นทางออกเมื่อมีทุกข์ เป็นที่พึ่งยามมีปัญหาชีวิต ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมทุกวันนี้ล้วนเกิดจากการขาดการนำหลักศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิต การทำร้ายตนเองและผู้อื่น การฆ่าตัวตาย การขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดสมาธิ ความมุงมุ่นในการทำงาน ความไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร เป็นต้น

สถานประกอบการที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักธรรมหลักศาสนา ในการดำเนินชีวิต จะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงานรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ใช้ทางสายกลางในการทำงานและการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นต้น

ในสถานประกอบการต่าง ๆ ควรมีสถานที่หรือกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอการสวดมนต์ร่วมกันก่อนเข้างานเป็นวิธีหนึ่งในการสร้างสมาธิสร้างสติก่อนทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ธรรมะ หลักคำสอนของศาสนา การนิมนต์พระสงฆ์มาเทศนาเพื่อให้มีแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

### Happy Money (ปลดหนี้)

ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียงการแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการหาความสุขแต่ ความสามารถในการหา

รายได้ไม่พอเพียงจึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสในการสร้างหนี้ของคนทำงานสูงขึ้นทั้งหนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้นอกระบบเมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่ง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลงเพราะต้องทำตัวเองมากขึ้น สังคมมีแต่ทำงานหนักเพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้

ในสถานประกอบการที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาในการบริหารจัดการด้านกำลังคน เพราะคนทำงานในสถานประกอบการนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วย และลางานบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น โอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงขึ้น ความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการลดลง ต้องสูญเสียคนทำงานที่ดีไปเพราะการมีหนี้สินเกินตัว

ปัจจุบันสถานประกอบการหลายแห่ง มีการเสริมสร้างความรู้ในการในการดำเนินชีวิต และวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสมไม่เป็นหนี้มีเงินออม โดยเฉพาะคนทำงานที่มาจากสังคมชนบทที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ปรับตัววิถีชีวิตสังคมเมืองที่ทุกอย่างล้วนต้องใช้จ่ายซื้อหา คนกลุ่มนี้จะมีปัญหาการก่อหนี้มาก เนื่องจากขาดการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายที่ดีและการมาทำงานต่างถิ่น นำไปสู่ความประมาทในการใช้ชีวิต ขาดความรู้ในการทำบัญชีค่าใช้จ่าย ขาดความใส่ใจในการเก็บออมเงิน การใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสมและเกินความจำเป็น เช่น การติดสุราสิ่งเสพติด การใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย การใช้โทรศัพท์มือถือราคาแพง เป็นต้น

สถานประกอบการควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือ การทำบัญชีครัวเรือน โครงการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ สิ่งเสพติดต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืนเมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้จ่ายอย่างเหมาะสมจะลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพคนทำงานจะเพิ่มขึ้นนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้น รวมทั้งช่วยลดข้อเรียกร้องเรื่องค่าแรงซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสมของคนทำงานเอง

## ความสุขของครอบครัว

### Happy Family (ครอบครัวดี)

คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข และมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงต้องประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัวที่มีความรักสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัวมีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมี ความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้น

การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุขมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

สถานประกอบการหลายแห่ง จัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงานเพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัวกับสถานประกอบการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นของสถานประกอบการกับครอบครัวคนทำงาน เช่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการของครอบครัวคนทำงาน หรือการมีสถานเลี้ยงดูเด็กเล็กในสถานประกอบการเป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของคนทำงานมากขึ้น เป็นต้น

## ความสุขขององค์กรและสังคม

### Happy Society (สังคมดี)

สังคมดีคือสังคมที่มีความสงบสุขและเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้นทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกันมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งนี้เพื่อช่วยกันสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น

แนวทางการดำเนินงานในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดสังคมที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงานการช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขและ ความพร้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมทำความสะอาดสถานประกอบการ กิจกรรมที่ทำ

ร่วมกับชุมชนนอกสถานประกอบการในวันสำคัญต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนรอบข้างหรือชุมชนนอกสถานประกอบการ เป็นต้น

## ประโยชน์การสร้างความสุขในที่ทำงาน

### ประโยชน์ต่อพนักงาน

- มีความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม
- มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
- ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
- เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น
- มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานแล เจ้าของสถานที่ประกอบการที่ดีขึ้น
- มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
- มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน เป็นประชากรที่มีคุณค่า

### ประโยชน์ต่อเจ้าของสถานประกอบการ

- ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น
- ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาจิจของพนักงาน
- มีชุมชนที่เข้มแข็งในสถานประกอบการ
- สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น
- ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่
- ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ

- ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของสถานประกอบการกับพนักงานดีขึ้น และทำให้พนักงานมีความรักในองค์กรมากขึ้น

### ประโยชน์ต่อจังหวัดและประเทศไทย

- มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- มีชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน
- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ
- เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ
- ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลและ การฟื้นฟูอาชีพ
- ลดปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ
- สร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้แก่จังหวัดและประเทศไทยในทุกด้าน
- เป็นผู้นำและแบบอย่างการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในระดับนานาชาติ

### ความหมายและแนวความคิดของประสิทธิภาพในการทำงาน

คำว่า ประสิทธิภาพ ตามความหมายของพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525 (2538) ได้ให้ความหมายว่า “ประสิทธิภาพ” เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

Peterson and Plowman ( อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์ 2552) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพไว้ว่า ในความหมายอย่างแคบหมายถึงการลดต้นทุนการผลิต และให้ความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพและความสามารถในการผลิตและการดำเนินงาน ก็เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้า หรือบริการ ในปริมาณและคุณภาพที่ตรงตามที่เหมาะสมและมีต้นทุนน้อยที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ ต้นทุน(cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ(Method)

จิราวุธ พลมณี และ สุวิทย์ ชีรสาศวัต (2537) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของแรงงาน หมายถึง ศักยภาพในการทำงานของแรงงานเป็นรายบุคคล อาทิ การเรียนรู้งาน ความประณีตในการทำงาน การปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของแรงงานและการกำหนดกรอบภาระงานตามกระบวนการผลิตหรือการจัดการควบคุมกำกับดูแลงานภายในสถานประกอบการแต่ละแห่ง

อุทัย หิรัญโต (2552) กล่าวว่า “ ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจ ได้แก่การจัดการที่ได้รับผลกำไร สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมา วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการ จึงหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะบางงาน อย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2526) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ชูป กาญจนประกร(2502) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่าเป็นแนวความคิดหรือเป็นความมุ่งหวังในการบริหารในระบบประชาธิปไตย ที่จะให้การบริหารงานได้ผลสูงสุด คู่กับเงินภาษีอากรที่ได้จ่ายไปเพื่อการบริหารประเทศ และก่อให้เกิดความพึงพอใจกับประชาชน

กัญญา เพิ่มผล (2541) ระบุว่า ประสิทธิภาพหมายถึงสิ่งที่ป้อนเข้าไปหลาย ๆ อย่างนั้น ประกอบกันได้ดีเพียงใด หรืองานที่ทำนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพียงไหน ซึ่งก็คือ ความสามารถในการทำให้เกิดผลผลิตมากขึ้นจากสิ่งที่ป้อนเข้าไปชิ้นต่ำสุด นั้นหมายถึง การรักษาระดับการผลิตที่มีคุณภาพโดยใช้เวลาน้อยลงหรือมีการสูญเสียเกิดขึ้นน้อย เป็นต้น ส่วนประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุตามผลหรือหมายถึงผลผลิต หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ยกตัวอย่างเช่น พนักงาน 2 คน ทำงานอยู่ที่ธนาคารแห่งหนึ่ง ทั้งคู่มีชั่วโมงการทำงานเท่ากัน ได้รับอุปสรรคในการทำงานเหมือนกันและนั่งอยู่ติดกัน แต่คนที่หนึ่งทำงานเสร็จเร็วกว่าอีก

คนหนึ่ง แม้ว่าสิ่งที่ป้อนเข้าไปเท่ากัน (จำนวนชั่วโมง อุปกรณ์ แฟ้มและอื่น ๆ) แต่ดูเหมือนว่างานของพนักงานคนหนึ่งจะมากกว่างานของอีกคนหนึ่งในเวลาทำงานที่เท่ากัน ความแตกต่างนี้อาจเกิดขึ้นจากองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น แรงจูงใจ ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ การฝึกอบรมหรือวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน เรามาดูกันว่าความแตกต่างนั้นมีสาเหตุจากอะไร

ดังนั้นคำว่าพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จึงหมายถึง การปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลหรือของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองประสงค์การ อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและการเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

Millet (1954 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจาก

1. การบริการอย่างเท่าเทียม (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

Simon (อ้างถึงใน มณฑป ผลาสัทธ , 2552) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า(Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ตามทฤษฎีของไซมอน ได้ให้สูตรของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ว่า ประสิทธิภาพจะเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าหากเป็น ระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องทำความพึงพอใจ (Satisfaction) ของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{องค์กรเอกชน} : E = (O-I)$$

$$\text{องค์กรราชการ} : E = (O-I) + S$$

$$E = (\text{Efficiency}) : \text{ประสิทธิภาพในการทำงาน}$$

$$O = (\text{Output}) : \text{ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา}$$

$$I = (\text{Input}) : \text{ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป}$$

$$S = (\text{Satisfaction}) : \text{ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา}$$



ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) กล่าวถึงประสิทธิภาพในระบบราชการว่ามีความหมายถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

สมยศ นาวิการ (2544) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

- 1) กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
- 2) โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
- 3) ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 4) แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 5) บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์กร
- 6) ความสามารถ (skill)
- 7) ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

การส่งเสริมคุณภาพในส่วนราชการมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ (สำนักงาน ก.พ. 2538)

- 1) คุณภาพงาน หมายถึง งานหรือการบริการของภาครัฐต้องมี คุณภาพ มีความถูกต้อง มีความรวดเร็ว มีความประทับใจให้กับผู้รับบริการ และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนในการกำหนดคุณภาพงาน เพื่อมั่นใจได้ว่างานหรือการบริการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับประชาชนนั้น

มีความหมายในทางบวกมรสายตาของประชาชนผู้รับบริการ และนำไปสู่ความพึงพอใจของประชาชนโดยรวม

2) ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์กำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ การบริหารงานของหน่วยงานจึงต้องบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ การส่งเสริมประสิทธิภาพเป็นการสร้างกลไกการดำเนินงานเพื่อให้ทุกหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดผลลัพธ์ในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3) ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายแล้ว หน่วยงานยังต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้จ่ายไปในการทำงานและประโยชน์ที่จะต้องเกิดขึ้นต่อสังคมโดยรวม

4) ผลผลิต หมายถึง การวัดผลที่ชัดเจนที่สุด คือ การวัดผลผลิตของงานหรือบริการมอบให้กับประชาชน หน่วยงานของรัฐทุกแห่งจึงต้องสามารถวัดผลผลิตภาพและเปิดเผยให้ประชาชนทราบ

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน ,2545) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่อง และกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความจับปัด มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน ไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้สอนงานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญชพร ผาสุก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะในการทำงานตามทัศนคติของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีภาระหนี้สิน และมีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 1-3 คน กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานในระดับปานกลาง มีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะที่ทำงานที่ทำงานมาก องค์ประกอบของความสุขที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความมีน้ำใจ กิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานที่มีการเข้าร่วมแล้วมีความสุขมากที่สุด คือ การส่งเสริมการออมเงิน กิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานที่เข้าร่วมแล้วมีความสุขที่สุด คือ กิจกรรมทางศาสนาส่งเสริมศีลธรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับสุขภาวะในที่ทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า เพศมีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานแต่ไม่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานด้านอื่น ๆ อายุ มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน สถานภาพและการศึกษา มีผลต่อการทำความเข้าใจ การรับรู้และการให้ความสำคัญกับสุขภาวะในที่ทำงาน ตำแหน่งงาน มีผลต่อการให้ความสำคัญ การเข้าร่วมกิจกรรม ความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรม ภาระหนี้สิน มีผลต่อการรับรู้ การให้ความสำคัญและความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ มีผลต่อการทำความเข้าใจ การรับรู้ การให้ความสำคัญ และการเข้าร่วมกิจกรรม

สุภาณี สุขชนากินทร์ (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของประชาชนพบว่า

1. การศึกษา เศรษฐกิจ และพื้นที่ที่ประชาชนอาศัย มีความสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส และเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 เศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านจิตอย่างมีนัยสำคัญที่.05 พื้นที่ที่ประชาชนอยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 เพศและเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

2. ระดับความสุขของประชาชน พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวมและความสุขรายด้านอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าประชาชนไม่สามารถสร้างความสุขที่แท้จริงได้ด้วยตนเองทั้งที่สามารถแสวงหาได้ง่ายจากภายในจิตใจของตน แต่กลับมุ่งแสวงหาความสุขภายนอกที่ต้องพึ่งพาวัตถุ ดังนั้นการพัฒนาควรกลับไปสู่ในเรื่องจิตใจของมนุษย์ เพื่อให้สามารถต่อต้านความทุกข์และเพิ่มความสุขได้ โดยเฉพาะความสุขด้านปัญญา ซึ่งเป็นยอดที่ส่งผลกระทบอย่างแรงต่อความสุขด้านกาย ด้านจิต และด้านสังคม ถ้าขาดความสุขด้านปัญญา มนุษย์จะไม่พบความสุขที่แท้จริงได้

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ก้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่พบว่าพนักงานมีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปล่อยให้ปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสามารถทำนายความสุขในที่ทำงานได้ร้อยละ 77.4

ปพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 72 คน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีระดับขั้นยศเป็นระดับชั้นประทวน ระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท มีอายุราชการระหว่าง 11 – 20 ปีปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงาน ซึ่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย ที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงาน พบว่า ในปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยทางด้านผู้นำ ในหัวข้อที่ 1 ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และปัจจัยทางด้านความรักในงาน ในหัวข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % การทดสอบโดย Independent – Samples T Test แบบสองทาง ซึ่งมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.32 และ 0.00 ตามลำดับ และในหัวข้ออื่น ๆ ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ประภาพร ศาลารมย์ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่านักบัญชีบริษัท ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุไม่เกิน 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชี ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีมากกว่า 9 ปี และเงินเดือนปัจจุบัน ไม่เกิน 20,000 บาท และบริษัทส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจบริการพื้นที่ที่ประกอบธุรกิจเป็นจังหวัดนครสวรรค์ จำนวนพนักงาน มากกว่า 36 คน ระยะเวลาในการดำเนินงาน มากกว่า 15 ปี และทุนจดทะเบียน มากกว่า 30 ล้านบาท

นักบัญชีบริษัท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตคติในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้ทักษะ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และด้านความสำคัญของงาน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านความก้าวหน้า และด้านสังคมสัมพันธ์ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านต้นทุนงาน และด้านปริมาณงาน

นักบัญชีบริษัทที่มีประเภทธุรกิจแตกต่างกัน มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตคติในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานแตกต่างกัน นักบัญชีที่มีจำนวนพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตคติในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนกลับจากงานแตกต่างกันนักบัญชีบริษัทที่มีจำนวนมากพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน

การพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า และด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน นักบัญชีบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกัน นักบัญชีที่มีประเภทธุรกิจแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาแตกต่างกัน และนักบัญชีบริษัทที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพผลงานแตกต่างกัน ( $P < .05$ )

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของเจตคติในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า (1) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ด้านต้นทุนงาน และด้านเวลา (2) ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับด้านคุณภาพผลงาน และด้านเวลา (3) ด้านความอิสระในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับด้านคุณภาพผลงาน และด้านต้นทุนงาน (4) ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์และผลเชิงบวกกับด้านต้นทุนงานและด้านปริมาณงาน และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า (1) ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ด้านคุณภาพผลงาน ด้านต้นทุนงาน ด้านปริมาณ และด้านเวลา (2) ด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับด้านต้นทุนงาน และด้านเวลา และ (3) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับด้านคุณภาพผลงาน ด้านต้นทุนงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยสรุป เจตคติในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบทับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสามารถใช้ข้อสารสนเทศนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้นักบัญชีในองค์กรมีเจตคติในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัทต่อไป