

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของเศรษฐกิจ ทั้งด้านการค้า การส่งออกและการลงทุน จึงทำให้ประเทศต่างๆทั่วโลก มุ่งเน้นความสำคัญของการรวมตัวทางเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาค เนื่องจากการรวมตัวทางเศรษฐกิจนี้ก่อให้เกิดการกำหนดนโยบายร่วมกันทางด้านเศรษฐกิจ การต่างประเทศและความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งภายในกลุ่มประเทศสมาชิก และสามารถสร้างอำนาจการต่อรองทางด้านการค้ากับประเทศอื่นๆในตลาดโลกได้ เช่นเดียวกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการรวมตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) .ในปี 2558 ซึ่งส่งผลให้ทุกประเทศในอาเซียนต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถและมีศักยภาพที่สูงขึ้น เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตอบสนองการรวมกลุ่มของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้ประเทศไทยมีภูมิประเทศที่มีที่ตั้งเอื้อต่อการเป็นศูนย์กลาง โครงข่ายเชื่อมโยงคมนาคมด้านต่างๆ เป็นฐานการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมและสินค้าการเกษตรรายใหญ่ที่มีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ทั่วถึงและมีระบบธนาคารที่ค่อนข้างเข้มแข็ง ซึ่งถือเป็นจุดแข็งของประเทศไทย

ทั้งนี้การที่จะนำพาประเทศเข้าสู่ผู้นำกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้นั้นปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาประเทศได้คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ดังนั้น คุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดี จะมีส่วนทำให้มนุษย์มีสภาพจิตใจที่พร้อมที่จะทำงานและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีของผลลัพธ์ของงาน อีกทั้งทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องศึกษาหรือหาแนวทางให้เกิดความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผล โดยตรงต่อทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ กล่าวคือมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีเป้าหมายอยู่ที่ การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานก็คือความเป็นอยู่และการ

ทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและ การมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม 8. ลักษณะงานคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพบว่าสาเหตุจากการลาออกจากงานส่วนใหญ่คือปัญหาสุขภาพ เนื่องจาก ผลรายงานการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่าผลการเอกซเรย์ปอดไม่เป็นไปตามมาตรฐานสาเหตุเกิดจากกระบวนการทำงานที่พนักงานต้องสูดดมสารเคมี และฝุ่นละอองจากผ้า เมื่อองค์กรทราบถึงปัญหาดังกล่าว จึงเร่งทำการปรับปรุงแก้ไขในขั้นต้น คือ ให้พนักงานสวมหน้ากากอนามัย ป้องกันฝุ่นละอองในระหว่างทำงาน จากปัญหาดังกล่าวองค์กรจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆของพนักงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรดังนั้นผู้วิจัย จึงได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่ได้รับและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริษัท เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขทรัพยากรมนุษย์และเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งเมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ได้รับจากบุคลากรนั้นๆอีกด้วย และสิ่งนี้จะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

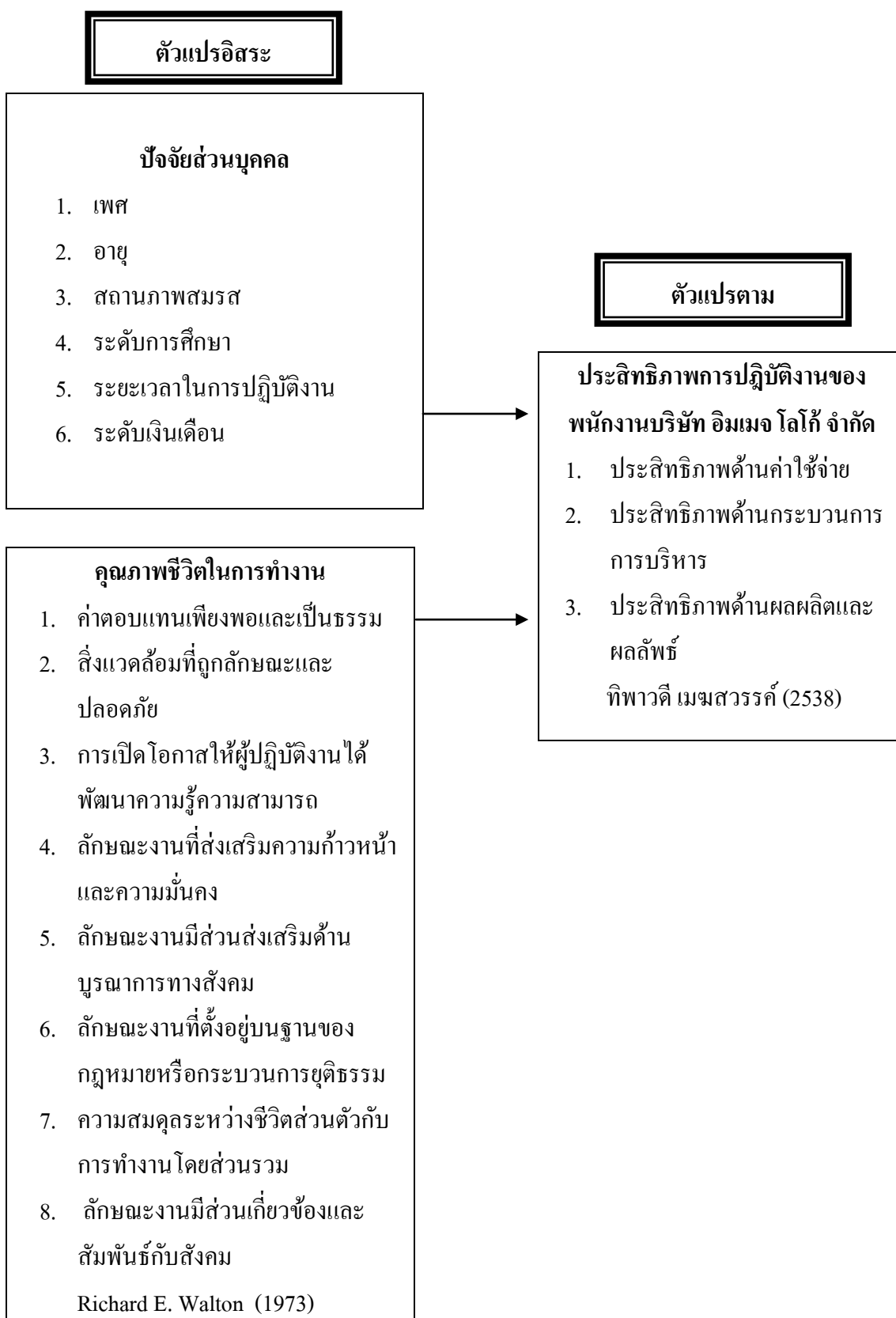
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิด ทฤษฎี ของ Richard E. Walton (1973) ที่ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสนในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและ การมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม 8. ลักษณะงานคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และใช้แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ พิจารณา คือ 1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรทางการบริหาร คือ ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้คุ้มค่า ประหยัด และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด 2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การ

ทำงานที่ถูกต้องได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม 3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและ บริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ ซึ่งนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ ที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย
4. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการวางนโยบายในการบริหารงานในธุรกิจ เป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงาน การปฏิบัติงาน และปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้ดียิ่งขึ้น

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด
2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากร เป็นพนักงานบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 135 คน

1.7 ข้อยกเว้นของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด เท่านั้น

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ประกอบด้วย

1.1 **เพศ** หมายถึง เพศของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด คือ เพศชายและเพศหญิง

1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัดดำรงชีวิตอยู่นับเวลาเป็นปีตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส

1.3.3 หม้ายหรือหย่าร้าง

1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

1.4.1 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา

1.4.2 ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป

1.4.3 ระดับปริญญาตรี

1.4.4 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม

1.6. ระดับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน (ค่าจ้างตำแหน่งงานและ/หรือค่าจ้างพิเศษการปฏิบัติงาน) แต่ละเดือนของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ที่มีต่อสถานะความเป็นอยู่และความสุขของชีวิตที่เป็นอยู่โดยรวม ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านทางกระบวนการที่องค์กรได้จัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตในที่นี้หมายถึง

2.1 ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ อีกด้วย

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

2.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

2.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

2.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ก่อให้เกิดผลงาน โดยมีเกณฑ์การประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้ ประสิทธิภาพของงานคุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร คือ ทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้คุ้มค่าประหยัด และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

3.2 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3.3 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีประชากรศาสตร์
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 ประวัติบริษัท

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ จากการทำงาน เพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานหรือองค์การอื่นๆ อีกด้วย

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้และ

รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายเกิดความรู้สึกท้าทายในงานให้พนักงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมการทำงานงานได้ด้วยตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration in the work organization) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม และได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่นๆ ในองค์การมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือระบอบการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม จะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกันในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค ปกป้องสิทธิส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (Balanced role of work) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่าง นั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียด การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially beneficial and responsible work) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่า องค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติต่อประเทศด้อยพัฒนา การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน เทคนิคด้านการตลาด และเรื่องอื่นๆ ที่จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิ่ง (Huse & Coming, 1985) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ที่ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

1. งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย (Task Variety)
2. งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)
3. งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
4. งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)
5. งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน (Feedback)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮร์เบิร์ต ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายนอก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ได้ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้อีกด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดด้วยตนเอง

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน หรือ ค่าจ้างแรงงานและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ ต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้วนั้นควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

Bruce และ Blackburn (1992) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
บุญแสง (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน เพื่อมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ต้องการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติงาน เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็น

การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้ อยู่เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุถึง 60 ปี และไม่มีเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จึงมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุ แต่ก็มีเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กร องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักจะใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อยในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็น การเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติงานมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง

แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น องค์กรจึงควรมหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควร จะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่ เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุด งาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและความ เจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กัน เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตใน ตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับ งานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการ ของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้อง เป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถ เจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้

7. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่ จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของ ความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะ เป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วย ขึ้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานของ องค์กรคล่องตัว ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลย เกิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัด กิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรม เหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การ มีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานของ องค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิก ของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วน ไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้ วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการ

ทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติ สัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow 1954) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ โดยความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถนำมากระตุ้นได้อีกทำมนุษย์จะมองหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปเรื่อยๆ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็น 5 ระดับ ได้แก่ (มาสโลว์, 1954: 80 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ โหมสีเสน 2550)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการ ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต อันได้แก่อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย และยารักษาโรค

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการความ เป็นอยู่ที่มีความมั่นคง ปลอดภัย ปราศจากภัยอันตราย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการการได้รับการยอมรับ ให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการชื่อเสียง ความโดดเด่นทางสังคม (Esteem Needs) คือ ความต้องการความโดดเด่น มีชื่อเสียง มีตำแหน่ง มีฐานะทางสังคม ที่ได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self Actualization Needs) คือ ความต้องการตอบสนองสิ่งที่ปรารถนาขั้นสูงสุดที่แต่ละคนคิดฝันเอาไว้ในชีวิต

มาสโลว์เชื่อว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้น ทุกคนจะต้องมีและมีตลอดเวลา แต่หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มุ่งใจอีกต่อไป ความต้องการนั้นจะมีลักษณะ จากต่ำไปสูง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางที่ต้องการนั้น จะต้องทราบถึงความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว แล้วจึงหาทางตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มักจะพูดถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือเมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ดังนี้

การประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถูกบันทึกไว้ครั้งแรกเมื่อ ค.ศ.1800 ในโรงงานอุตสาหกรรม โดย โรเบิร์ต โอเวน ซึ่งได้ใช้สมมุติฐานทฤษฎีและเครื่องหมายลักษณะในโรงงานปั่นฝ้าย เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างจากการประเมินพนักงานจากเวลาไปยังดีต่อมาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์และเป็นที่ยุ้จักกันแพร่หลายภายหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง โดยวอลเตอร์ ดิลล์ สก็อต ได้เสนอให้ทางกองทัพบกสหรัฐอเมริกาประเมินผลการปฏิบัติงานของทหารบกเป็นรายบุคคล ซึ่งปรากฏผลเป็นที่น่าพอใจ

เฟรดเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์ (Frederick Winslow Taylor 1882) วิศวกรชาวอเมริกัน ทำงานในโรงงานถลุงเหล็ก ศึกษาลักษณะการทำงานของคนงานในด้านกิริยาท่าทางการเคลื่อนไหวขณะทำงาน จับเวลาการเคลื่อนไหวและท่าทางในการทำงานแต่ละระยะตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน จนเสร็จงานและได้ข้อสรุปในการทำงานว่า ผลผลิตในการทำงานของพนักงานแต่ละคนจะสูงขึ้น ความเหนื่อยจะลดน้อยลงเมื่อการทำงานถูกวิธี เป็นที่มาใช้จิตวิทยาในการคัดเลือกบุคลากร การจัดฝึกอบรม การจัดวางคนให้เหมาะกับงาน การสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งก่อนหน้าที่เทเลอร์จะนำแนวคิดของเขาไปใช้ในการทำงานของคนงานนั้น พบว่าคนงานมีชั่วโมงการทำงานมาก ทำงานหนัก แต่ผลผลิตกลับได้น้อย

แฟรงค์ และลิเลียน กิลเบอर्थ (Frank and Lilian Gilbreth 1885) ศึกษาพฤติกรรมด้านท่าทางและการเคลื่อนไหวของพนักงานในการเรียงก้อนอิฐ ใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมตามธรรมชาติของพนักงานงาน จากนั้นเขาคิดวิธีการใหม่ วางขั้นตอนการทำงานและการเคลื่อนไหวของพนักงานใหม่ ย้ายอุปกรณ์บางอย่างให้สะดวกต่อการเคลื่อนไหวและย่นเวลางาน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อวางแผนอย่างดี พนักงานเคลื่อนไหวร่างกายน้อยลง ได้งานมากขึ้นในเวลาเท่าๆ กัน และคนงานเหนื่อยน้อยลง ความเมื่อยล้าลดน้อยลงอีกด้วย

Simon (อ้างอิงใน แสวง รัตนมงคลมาศ, 2514, 99) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ คือ ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ ผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพนี้จึง เท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารในส่วนราชการและองค์กรของรัฐก็ควรบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไป ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตร ดังนี้

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

$$\text{องค์การเอกชน} : E = (O-I)$$

E = EFFICIENCY คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = OUTPUT คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = INPUT คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = SATISFACTION คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) กล่าวถึงประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายถึง ผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร คือ ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้คุ้มค่า ประหยัด และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและ บริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

Millet (อ้างถึงใน แสวง รัตนมงคลมาส, 2514, 99) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

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

ไรอันและสมิทซ์ (Ryan & Smith 1954) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับตัวงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman อ้างถึงใน ภัทรพร ตูลารักษ์, 2545, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพหมายถึง คุณภาพและความสามารถในการผลิตและดำเนินงาน ก็เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และมีต้นทุนน้อยที่สุด และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 5 ประการด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คู่มีค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน
5. วิธีการ (Method) คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

Mathis and Jackson (2003) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ประสิทธิภาพของงาน, คุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงาน ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและการดำเนินการของพนักงาน นำไปสู่ความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ โดยพบว่า ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นกับตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ความถนัด การเรียนรู้ แรงจูงใจ ความพยายาม ความสามารถ การรับรู้ต่อบทบาท และผลการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคล

1. ประสิทธิภาพของงาน (Effectiveness of Work) หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นพฤติกรรมที่มีคุณภาพหรือการกระทำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและการดำเนินการของพนักงาน นำไปสู่ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ขององค์กร ตามจำนวนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง สมบูรณ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพของการทำงานโดยตรง และถือเป็นพฤติกรรมที่มีคุณภาพของมนุษย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นกับตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ความถนัด การเรียนรู้ แรงจูงใจ ความพยายาม และการรับรู้บทบาทของตน

3. ความสามารถเกี่ยวกับงาน (Adaptive Performance) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) เป็นการอธิบายถึงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงาน การเรียนรู้ ความพยายาม ความสามารถและการรับรู้ต่อบทบาท ภายใต้ง่อนไขการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บางประการ จะทำให้เห็นความแตกต่างในทางบวกของความสามารถเกี่ยวกับงาน

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม จากเอกสาร ตำราต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิด ทฤษฎี ของ Richard E. Walton ที่ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม 8. ลักษณะงานคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีผลการปฏิบัติงาน ของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ พิจารณา คือ 1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) 2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) 3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.3 แนวคิดทฤษฎีประชากรศาสตร์

ปรเม สตะเวทิน (2540) จำแนกลักษณะประชากรชน (Demographic Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมและศาสนา

1. อายุ อายุถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องแนวความคิด และพฤติกรรมโดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเห็นเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ ใจร้อน รักอิสระภาพ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่าคนที่อายุน้อย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากคนที่มีประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งเคยผ่านยุคปัญหาต่าง ๆ จนมีความผูกพันที่ยาวนาน และมีผลประโยชน์ในสังคมมากกว่าคนที่อายุน้อย

2. เพศ จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องได้แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงจึงมักเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหวหรือเจ้าอารมณ์ โอนอ่อนผ่อนตามเป็นแม่บ้านแม่เรือนจากงานวิจัยยังพบอีกว่า ผู้หญิงถูกชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ชาย (ปรเม สตะเวทิน, 2540 , 114)

3. การศึกษา มีการศึกษาวิจัยหลายเรื่องได้ชี้ว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้น ทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมของการรับสารสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง ก็จะมี ความสนใจข่าวสาร กว้างขวาง แต่จะไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ จะต้องมีหลักฐานหรือเหตุผลสนับสนุนเพียงพอจึงจะเชื่อ หรือผู้มีการศึกษาสูงมักจะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์มากกว่าสื่อวิทยุกระจายเสียง วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ เป็นต้น

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งหมายรวมถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ภูมิหลังของครอบครัว จากการวิจัยพบว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน งานวิจัยของ ชรามม์ และไวท์ (Schramm and White, 1949 อ้างถึงใน ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2542 , 49-50) ซึ่งศึกษาการเปิดรับสารของผู้รับสารในสังคมอเมริกา พบว่า ผู้ที่มีรายสูงมักเป็นผู้นิยมเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์และนิยมนั่งที่ค่อนข้างหนัก ไม่ค่อยสนใจเนื้อหา ด้านความบันเทิง แมคเนลลี และคณะ (McNelly and Others, 1968 อ้างถึงใน ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2542 , 50) พบว่า คนที่มีฐานะดีและมีการศึกษาสูงเป็นกลุ่มคนที่ได้รับข่าวสารที่มีเนื้อหาสาระจากสื่อมวลชนมากที่สุด ผลที่ได้จากการวิจัยในลักษณะเช่นนี้ ก็สามารถอธิบายได้เช่นเดียวกับกรณีของการศึกษาคือ ผู้ที่มีรายได้สูงนั้นมักมีการศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จึงมักถูกผลักดันให้มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้หาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การเปิดรับข่าวสารจึงจำเป็นสำหรับผู้รับสารกลุ่มนี้มาก

5. ศาสนา ศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคน และกิจกรรมในชีวิตของคนตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ในระยะเริ่มต้นเด็ก ได้รับอิทธิพลทางศาสนาผ่านทางพ่อแม่โดยการอบรมสั่งสอนและปลูกฝังความคิดของพ่อแม่ ต่อมาก็ได้รับอิทธิพลของศาสนาผ่านทางโรงเรียน โดยการศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรและการปฏิบัติในพิธีกรรมต่างๆในการดำเนินชีวิตของคน ศาสนามีอิทธิพลต่อความคิดของคนอย่างน้อย 3 ด้าน

1. อิทธิพลต่อทัศนคติ ด้านศีลธรรม คุณธรรม และความเชื่อทางจรรยา
2. อิทธิพลต่อทัศนคติด้านเศรษฐกิจ
3. อิทธิพลต่อทัศนคติด้านการเมือง

จึงจะเห็นได้ว่าคนที่นับถือศาสนาต่างกันจะมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป แนวความคิดนี้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดให้พฤติกรรมในการเปิดรับรายการวิทยุกระจายเสียงต่างกัน ความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ก็จะแตกต่างกันไปตามลักษณะทางกายภาพ การศึกษาและสถานภาพทางสังคม

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณิกา เทพนวล (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ อยู่ในระดับปานกลางซึ่งผู้วิจัยได้วิจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลางอยู่ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการทำงานโดยรวม และได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ถ้าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงตามไปด้วย

อนุรักษ์ สันติโชค (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา หจก.ซิสเต็มทราสมสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส ในเรื่องของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยศึกษาถึงปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทั้ง 4 ด้านนี้ พนักงานหจก.ซิสเต็มทราสมสปอร์ตแอนด์บิวซิเนสให้ความสำคัญเห็นต่อความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทั้ง 4 ด้านนี้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ผลการวิจัยสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ โดยได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตทั้ง 9 ด้านซึ่งด้านที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ ส่วนคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า ต่อด้วยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำพบว่ามียุ่ 3 ด้านได้แก่ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านสิทธิของลูกจ้าง และด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว

ธานินทร์ สุทธิบุญชร (2543) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีสำรวจแบบสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ 1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2.พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่ต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3.ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือร้อยละ 28.05

สดศรี ทับสุทธิ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่ง มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

มาลินี ธรรมบุตร (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยภาพรวมมี

คุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามสังกัด และกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า เกือบทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานจำแนกตามสังกัดหน่วยงานและกลุ่มรายได้มีคุณภาพชีวิตเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เมื่อพิจารณาจำแนกตามสังกัด และกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านจำแนกตามสังกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านภาระอิสระจากงานที่สูงกว่า และเมื่อพิจารณารายด้านจำแนกตามกลุ่มรายได้พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภูมิใจในองค์กร

มาลินี นกศิริ และชนเดช กังสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลา เวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความ สัมพันธ์ในระดับสูง

ณัฐรณีย์ พิสงส์ และฉัตรปารี อยู่เย็น (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการเจริญเติบโตในเส้นสายอาชีพ ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และด้านการมีสุขภาพที่ดี มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน ความค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา : บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านการอยู่รอด ด้านการมีสัมพันธภาพและด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับดี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเต็มใจในการ ปฏิบัติงานในองค์กร และด้าน

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับดี มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอยู่ในระดับดี ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดีจะ สัมพันธ์กับผู้ที่มียุวมามาก ระดับการศึกษาสูง และมีระยะเวลาการทำงานนาน ตัวแปรที่สามารถใช้ พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ความผูกพัน ต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปัจจัยเชิงจิตด้านความ เจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อ องค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยเชิงจิตด้านการมี สัมพันธภาพ และ ปัจจัยเชิงจิตด้านการอยู่รอด

ธนัญกรณ์ ราศรี (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิง จิต ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง เดียวกันในระดับ ก่อนข้างสูง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายและการ บริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มี ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง เดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับก่อนข้างต่ำ

อภิชัย จตุพรวาท (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการ ออกไปสอดส่อง,ด้านการให้ความ ช่วยเหลือ,ด้านการควบคุมดูแลและด้านการเขียนรายงานอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด นครสวรรค์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครคุม ประพฤติไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ชาติรี พัฒนาเลิศพันธ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อ ความพึงพอใจ ในด้านการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักสอบบัญชีดีไอเอ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยเชิง จิต ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ปัจจัยค่า

จุน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่าย บัญชีการเงิน

สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตามความเห็นของข้าราชการ สำนักงานงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ข้าราชการที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำคือ ร้อยละ 24.96

เสกศักดิ์ นิติวฒนานนท์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไปโรงเรียนอัสสัมชัญ บางแค กรุงเทพฯ ผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการบริหารงานทำให้ภาระงานของหน่วยงานบรรลุสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว บุคลากรภายในฝ่ายมีความพึงพอใจในผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้ดีตามนโยบายของผู้บริหารและมีแนวทางการดำเนินงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีการปรึกษาหารือและการสื่อสารในการปฏิบัติน้อย จึงทำให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง การแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากร แก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุ วัตถุประสงค์ของงานโดยบุคลากรได้ทำความเข้าใจของปัญหาและกล้าตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี

สโรชา สุนทรพฤษ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำฝ่ายแพทย์ รร. นายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด เพราะฉะนั้นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ควรดำเนินการแก้ไขปัญหารายขาดแคลนบุคลากร ซึ่งไม่เพียงพอต่อภาระงานในปัจจุบัน และเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ

สมยศ เข้มผื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานและด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กัน โดยมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำ

2.5 ประวัติบริษัท

บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด คือผู้นำธุรกิจการ พิมพ์ผ้า และสิ่งทอที่มีประสบการณ์ยาวนานกว่า 20 ปี ด้วยเทคโนโลยีการ พิมพ์ผ้า ในแบบ Heat Transfer ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ทำให้เราสามารถสร้างสรรค์งาน พิมพ์ผ้า ที่ตอบสนองทุกความต้องการของลูกค้าได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ เรายังเป็นผู้จัดจำหน่ายวัสดุดิบและอุปกรณ์สำหรับระบบการ พิมพ์ผ้า คุณภาพ เช่น ผลิตภัณฑ์ Image Flex, ผลิตภัณฑ์ Image Print, อุปกรณ์ Image Heat Press และอื่นๆ พร้อมบริการหลังการขายที่พร้อมสนองตอบทุกปัญหาของลูกค้า ทั้งการให้คำปรึกษาและการซ่อมบำรุง เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าทุกคน

วิสัยทัศน์

เป็นที่นึกถึง อันดับ 1 ในการตกแต่งเสื้อผ้า พิมพ์ผ้า และสิ่งทอ ทุกคนวางใจใช้ผลิตภัณฑ์และบริการของอิมเมจโลโก้

พันธกิจ

1. ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องผ่านเทคโนโลยี นวัตกรรม และดีไซน์ใหม่ๆ
2. สร้างความเข้าถึง ผ่านการกระจายสินค้าและตกแต่งร้านค้าให้ผู้อุปโภคเลือกใช้ผลิตภัณฑ์และบริการของอิมเมจโลโก้ได้ง่าย

ค่านิยมหลักในองค์กร

- | | |
|----------------|---|
| 1. เชี่ยวชาญ | มีอาชีพที่มีประสบการณ์นานกว่า 20 ปี |
| 2. ก้าวล้ำหน้า | ด้วยวัสดุดิบ HEAT TRANSFER เป็นรายแรกในไทย |
| 3. นวัตกรรม | ผสมผสานเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่ออกแบบเฉพาะสร้างสรรค์ผลงานชิ้นเอก |

- 4. คู่คุณค่า คำนึงถึงค่าคุณภาพ รองรับทุกความคิดสร้างสรรค์
- 5. มั่นใจ มีมาตรฐาน ISO 9001:2008 และอุ่มใจในทีมบริการให้คำปรึกษา
- 6. เด็ดเดี่ยวอย่างยั่งยืน ปลอดภัยตลอดทั้งปี เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาทั้งหมด จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โกลโก้ จำกัด โดยผลการวิจัยที่ได้นี้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการวางนโยบายในการบริหารงานในธุรกิจของตนเอง ตลอดจนทำให้ทุกฝ่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยรวมได้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแรงงานด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากร เป็นพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 135 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยได้กำหนดโดยด้านประชากร เป็นพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัดทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 135 คน

3.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (ordinal scale)

กำหนดช่วงอายุคำนวณได้ดังนี้ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
4. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (ordinal scale)
5. ระยะเวลาการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Richard E. Walton และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้ลักษณะประมาณค่าแบบ Likert ซึ่งข้อความให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อความทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านคำตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม (ข้อ1-5)
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (ข้อ6-13)
- 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (ข้อ14-16)
- 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (ข้อ17-20)
- 5) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (ข้อ21-23)
- 6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (ข้อ24-26)
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (ข้อ27-31)
- 8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (ข้อ32-33)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ ของ ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2538) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้ลักษณะประมาณค่าแบบ Rating Scale ซึ่งข้อความให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อความทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (ข้อ34-39)
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (ข้อ40-44)
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (ข้อ45-49)

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์

2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) โดยการนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 50 ชุด และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha	จำนวนข้อ
1) ด้านคำตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	.822	5
2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	.810	8
3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ	.818	3
4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคง	.733	4
5) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	.807	3
6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย	.849	3
7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	.780	5
8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง	.375	2
9) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการ	.867	6
10) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร	.887	5
11) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	.824	5
Total	.941	49

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อ บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด โดยทำหนังสือชี้แจงขอความร่วมมือพร้อมแนบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 135 ชุด ไปดำเนินการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 135 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปดังนี้

1. การตรวจแบบสอบถามและการให้คะแนน

- 1.1 ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
- 1.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 1.3 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ

2. เกณฑ์ในการให้คะแนน

การให้คะแนนแบ่งออกเป็นการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 5 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็น | อยู่ใน ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็น | อยู่ใน ระดับเห็นด้วย |
| 3 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็น | อยู่ใน ระดับปานกลาง |
| 2 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็น | อยู่ใน ระดับไม่เห็นด้วย |
| 1 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็น | อยู่ใน ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

3. การแปลความหมายคะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณา โดยมีการคำนวณดังนี้

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

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับควรปรับปรุง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด นำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

3. ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับทำนายค่าความถี่ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 และ .01

3.7 ประโยชน์การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีหลักการคล้ายกับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เป็นเทคนิคทางสถิติเพื่อค้นหาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยเป็นการวิเคราะห์ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีตั้งแต่สองตัวขึ้นไป และผลการวิเคราะห์จะทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระใดที่ส่งผลและไม่ส่งผล และยังทราบขนาดอิทธิพลโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน นอกจากนี้ผลที่ได้ยังสามารถนำไปสร้างสมการทำนายได้ (regression equation) และใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดนามบัญญัติหรือเรียงอันดับก็ได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

- 4.1 แสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 แสดงข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.3 แสดงระดับผลการปฏิบัติงาน
- 4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 แสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 135 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ทั้ง 135 ฉบับ ตรวจสอบแล้ว พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	30	22.2
	หญิง	105	77.8
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	36	26.6
	30-39 ปี	7	5.2
	40-49 ปี	46	34.1
	50 ปีขึ้นไป	46	34.1

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	41	30.4
	สมรส	79	58.5
	หม้าย/หย่าร้าง	15	11.1
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	63	46.7
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	57	42.2
	ปริญญาตรี	15	11.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	29	21.5
	10-20 ปี	41	30.4
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	65	48.1
ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน	5	3.7
	9,001 – 15,000 บาท	19	14.1
	15,001- 20,000 บาท	26	19.3
	มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	85	63.0
	รวม	135	100

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 และเป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.6 อายุ 30-39 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 อายุ 40-49 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.1 และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 สถานภาพสมรส มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.74 และระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

ระดับเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 รายได้ 9,000-15,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 รายได้ 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รายได้มากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0

4.2 แสดงข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.24	0.70	ปานกลาง
1. ท่านได้รับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.55	0.82	ดี
2. ท่านได้รับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.37	0.99	ปานกลาง
3. อัตราค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.08	1.02	ปานกลาง
4. อัตราค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว	3.06	0.88	ปานกลาง
5. อัตราค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน	3.19	0.85	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.71	0.63	ดี
6. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.63	1.07	ดี
7. สถานที่ทำงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.67	1.05	ดี
8. สถานที่ทำงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน จัดวางของอย่างมีระเบียบ ช่วยในการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย	3.89	0.80	ดี
9. สถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญลักษณ์เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	3.51	1.01	ดี
10. สถานที่ทำงานของท่านให้ความใส่ใจต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน	3.41	0.92	ดี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน(ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11. สถานที่ทำงานของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมี มาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือ วินาศภัยต่าง ๆ	3.47	1.06	ดี
12. องค์กรของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	4.10	0.88	ดี
13. สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและ เพียงพอต่อพนักงาน	4.07	0.85	ดี
ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.60	0.86	ดี
14. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือ ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ	3.61	1.17	ดี
15. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรในการทำงาน	3.70	0.94	ดี
16. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำความคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้	3.50	0.88	ดี
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.55	0.69	ดี
17. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนั้นประสบ ความสำเร็จ	3.70	0.86	ดี
18. พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.54	1.00	ดี
19. องค์กรของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอก ที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3.67	0.83	ดี
20. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่าน อย่างเป็นธรรม	3.30	1.03	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	3.40	0.74	ปานกลาง
21. องค์กรของท่านมีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.38	0.87	ปานกลาง
22. องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน	3.40	0.83	ปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน(ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
23. องค์กรของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.42	0.93	ดี
ด้านงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.67	0.83	ดี
24. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานและให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.44	1.11	ดี
25. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.51	0.84	ดี
26. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และคำเนิการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน	3.31	0.87	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.25	0.80	ปานกลาง
27. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอและมีวันหยุดที่เพียงพอ	3.62	1.15	ดี
28. ภาระงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ก่อให้เกิดความกดดัน ส่งผลต่อความเครียด	3.07	1.10	ปานกลาง
29. องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ตามที่ กฎหมายได้กำหนด	3.55	1.01	ดี
30. การทำงานของท่านในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านสุขภาพและสภาพจิตใจ	3.23	1.09	ปานกลาง
31. ในองค์กรของท่านมีวิธีผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม เช่นกิจกรรมสันทนาการ ฟังเพลงระหว่างทำงาน	2.81	1.17	ปานกลาง
ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	3.81	0.79	ดี
32. องค์กรของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ /บริจาคโลหิต	3.95	0.08	ดี
33. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสาธารณะประโยชน์และการรักษาสีงแวดล้อมอยู่เสมอ	3.69	0.93	ดี
รวมเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.50	0.54	ดี

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.50$ และ $S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบคั้งนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$ และ $S.D. = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 1 ข้อ คือ ท่านได้รับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.55$ และ $S.D. = 0.82$) ส่วนอีก 4 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านได้รับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ, อัตราค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน, อัตราค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน, อัตราค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว ($\bar{X} = 3.37, 3.19, 3.08, 3.06$ และ $S.D. = 0.99, 0.85, 1.02, 0.88$) ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71$ และ $S.D. = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทั้ง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์กรของท่านจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี, สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อพนักงาน, สถานที่ทำงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน จัดวางของอย่างมีระเบียบ ช่วยในการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย, สถานที่ทำงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย, สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการ, สถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญลักษณ์เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ, สถานที่ทำงานของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ, สถานที่ทำงานของท่านให้ความใส่ใจต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน ($\bar{X} = 4.10, 4.07, 3.89, 3.67, 3.63, 3.51, 3.47, 3.41$ และ $S.D. = 0.88, 0.85, 0.80, 1.05, 1.07, 1.01, 1.06, 0.92$) ตามลำดับ

ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$ และ $S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี ทั้ง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการทำงาน, ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม

สัมมนา หรือไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ, องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน เช่นให้แสดงความคิดเห็นได้ ($\bar{X} = 3.70, 3.61, 3.50$ และ $S.D. = 0.94, 1.17, 0.88$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$ และ $S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ, องค์กรของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน, พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.70, 3.67, 3.54$ และ $S.D. = 0.86, 0.83, 1.00$) ตามลำดับ ส่วนอีก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.30$ และ $S.D. = 1.03$)

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$ และ $S.D. = 0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.42$ และ $S.D. = 0.93$) ส่วนอีก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน, องค์กรของท่านมีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.40, 3.38$ และ $S.D. = 0.83, 0.87$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.41$ และ $S.D. = 0.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย, ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานและให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.51$ และ $S.D. = 0.84$) ส่วนอีก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44, 3.31$ และ $S.D. = 0.87, 1.11$) ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$ และ $S.D. = 0.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 2 ข้อ

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ และมีวันหยุดที่เพียงพอ, องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ตามที่กฎหมายได้กำหนด ($\bar{X} = 3.62, 3.55$ และ $S.D. = 1.15, 1.01$) ส่วน อีก 3 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การทำงานของท่านในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านสุขภาพและสภาพจิตใจ, ภาระงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ก่อให้เกิดความกดดัน ส่งผลต่อความเครียด, ในองค์กรของท่านมีวิธีผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม เช่น กิจกรรมสันทนาการ ฟังเพลงระหว่างทำงาน ($\bar{X} = 3.23, 3.07, 2.81$ และ $S.D. = 1.09, 1.10, 1.17$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81$ และ $S.D. = 0.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์กรของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ บริจาคโลหิต, องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสาธารณะประโยชน์และการรักษาสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.95, 3.69$ และ $S.D. = 1.08, 0.93$) ตามลำดับ

จากข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.24	0.70	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.71	0.63	ดี
ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.60	0.86	ดี
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.55	0.69	ดี
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	3.40	0.74	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.41	0.83	ดี
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	3.25	0.80	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.81	0.79	ดี
รวม	3.50	0.54	ดี

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีในภาพรวม ($\bar{X} = 3.50$ และ $S.D. = 0.54$) และรายด้าน โดยอยู่ในระดับดี 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย, ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง, ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{X} = 3.81, 3.71, 3.60, 3.55, 3.41$ และ $S.D. = 0.79, 0.63, 0.86, 0.69, 0.83$) ตามลำดับ ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม, ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.40, 3.25, 3.24$ และ $S.D. = 0.74, 0.80, 0.70$) ตามลำดับ

4.3 แสดงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต	3.88	0.60	ดี
34. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จลุล่วง โดยมีความถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนด	4.01	0.78	ดี
35. ผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้นั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.06	0.59	ดี
36. ผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ มีความผิดพลาดน้อยมาก	3.64	0.81	ดี
37. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด	3.78	0.76	ดี
38. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.89	ดี
39. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดให้	4.05	0.83	ดี
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร	3.98	0.66	ดี
40. ท่านมีความคิดริเริ่มใหม่และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อปรับปรุงการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วง	3.87	0.91	ดี
41. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเบื้องต้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.19	0.71	ดี
42. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่นอกเหนือจากงานประจำได้สำเร็จ	3.99	0.64	ดี
43. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร	4.01	0.90	ดี
44. ท่านสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.76	ดี

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	3.86	0.55	ดี
45. ท่านสามารถส่งมอบงานที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ตามเวลาที่กำหนดไว้	3.81	0.85	ดี
46. ท่านรู้สึกยินดีหาก ท่านได้รับมอบหมายงานที่มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน	3.84	0.67	ดี
47. งานที่ท่านทำสำเร็จแบบมีคุณภาพและผลงานสูงกว่าเป้าหมาย	3.84	0.66	ดี
48. ผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.91	0.62	ดี
49. ผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ เป็นที่พึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มาใช้บริการ	3.91	0.79	ดี
รวม	3.91	0.55	ดี

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$ และ S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบดังนี้

ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุน อยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.88$ และ S.D. = 0.60) และรายชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้นั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้, ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดให้, ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จลุล่วงโดย มีความถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนด, ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด, ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการปฏิบัติงาน, ผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ มีความผิดพลาดน้อยมาก ($\bar{X} = 4.06, 4.05, 4.01, 3.78, 3.76, 3.64$ และ S.D. = 0.59, 0.83, 0.78, 0.76, 0.89, 0.81) ตามลำดับ

ด้านกระบวนการการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของกระบวนการการบริหาร อยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.98$ และ S.D. = 0.66) และรายชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเบื้องต้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง, ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร, ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่นอกเหนือจากงาน ประจำได้สำเร็จ, ท่านมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วง, ท่านสามารถประยุกต์ใช้สิ่งๆที่เรียนรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.19, 4.01, 3.99, 3.87, 3.86$ และ S.D. = 0.71, 0.90, 0.64, 0.91, 0.76) ตามลำดับ

ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ อยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.86$ และ S.D. = 0.79) และรายชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นที่พึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มาใช้บริการ, ผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้, งานที่ท่านทำสำเร็จแบบมีคุณภาพและผลงานสูงกว่าเป้าหมาย, ท่านรู้สึกยินดีหาก ท่านได้รับมอบหมายงานที่มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน, ท่านสามารถส่งมอบงานที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.91, 3.91, 8.84, 3.84, 3.81$ และ S.D. = 0.79, 0.62, 0.66, 0.67, 0.85 ตามลำดับ

จากข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต	3.88	0.60	ดี
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร	3.98	0.66	ดี
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	3.86	0.55	ดี
รวม	3.91	0.55	ดี

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.91$ และ S.D. = 0.55) และรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร, ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต และประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.98, 3.88, 3.86$ และ S.D. = 0.66, 0.60, 0.55) ตามลำดับ

4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.	ความแตกต่าง
ชาย	30	4.18	0.477	3.199	0.452	ไม่แตกต่าง
หญิง	105	3.83	0.55			

จากตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า เพศต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน มีระดับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ต้นทุนของการผลิต	ต่ำกว่า 30 ปี	36	3.65	0.69	2.676	0.050	แตกต่าง
	30-39 ปี	7	3.78	0.26			
	40-49 ปี	46	3.96	0.59			
	50 ปีขึ้นไป	46	4.00	0.55			
กระบวนการการบริหาร	ต่ำกว่า 30 ปี	36	3.99	0.73	0.197	0.898	ไม่แตกต่าง
	30-39 ปี	7	3.85	0.09			
	40-49 ปี	46	4.03	0.61			
	50 ปีขึ้นไป	46	3.95	0.70			
ผลผลิต	ต่ำกว่า 30 ปี	36	3.68	0.49	1.973	0.121	ไม่แตกต่าง
	30-39 ปี	7	4.02	0.26			
	40-49 ปี	46	3.96	0.55			
	50 ปีขึ้นไป	46	3.86	0.61			
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	36	3.77	0.58	1.014	0.389	ไม่แตกต่าง
	30-39 ปี	7	3.89	0.18			
	40-49 ปี	46	3.98	0.54			
	50 ปีขึ้นไป	46	3.94	0.58			

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ต้นทุนของการผลิต อายุต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่โดยวิธีการ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต้นทุนของการผลิต	ต่ำกว่า 30 ปี	-	- 0.13294	- 0.30737*	-
	30-39 ปี	-	-	- 0.17443	- 0.21429
	40-49 ปี	-	-	-	- 0.03986
	50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
กระบวนการการบริหาร	ต่ำกว่า 30 ปี	-	0.13730	- 0.03599	0.04227
	30-39 ปี	-	-	-0.17329	-0.09503
	40-49 ปี	-	-	-	0.07826
	50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
ผลผลิต	ต่ำกว่า 30 ปี	-	-0.33968	-0.28068*	-0.18068
	30-39 ปี	-	-	0.05901	0.15901
	40-49 ปี	-	-	-	0.10000
	50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	-	-0.11177	-0.20801	-0.16188
	30-39 ปี	-	-	-0.09624	-0.05010
	40-49 ปี	-	-	-	0.04614
	50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 6 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 30-39 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 40-49 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป อายุ 30-39 ปีกับอายุ 40-49 ปี อายุ 30-39 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป และอายุ 40-49 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านต้นทุนของการผลิต พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 40-49 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกระบวนการการบริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลผลิต มีจำนวน 1 คู่ คือ อายุ 30-39 ปีกับอายุ 40-49 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ต้นทุนของการผลิต	โสด	41	3.50	0.59	13.473	0.00	แตกต่าง
	สมรส	79	4.04	0.52			
	หม้าย/หย่าร้าง	15	4.06	0.66			
กระบวนการการบริหาร	โสด	41	3.87	0.79	3.433	0.35	ไม่แตกต่าง
	สมรส	79	4.09	0.60			
	หม้าย/หย่าร้าง	15	3.68	0.36			
ผลผลิต	โสด	41	3.52	0.49	13.459	0.00	แตกต่าง
	สมรส	79	3.99	0.54			
	หม้าย/หย่าร้าง	15	4.12	0.33			
ในภาพรวม	โสด	41	3.63	0.59	8.242	0.00	แตกต่าง
	สมรส	79	4.04	0.50			
	หม้าย/หย่าร้าง	15	3.95	0.42			

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมสถานภาพสมรส ต่างกัน มี

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการบริหาร สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ได้ผลการทดสอบ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ต้นทุนของการผลิต	โสด	-	- 0.54024*	- 0.56260*
	สมรส	-	-	- 0.02236
	หม้าย/หย่าร้าง	-	-	-
กระบวนการการบริหาร	โสด	-	- 0.22069	0.19805
	สมรส	-	-	-0.41873*
	หม้าย/หย่าร้าง	-	-	-
ผลผลิต	โสด	-	-0.47045*	-0.59805*
	สมรส	-	-	-0.12759
	หม้าย/หย่าร้าง	-	-	-
ในภาพรวม	โสด	-	-0.41046*	-0.32087*
	สมรส	-	-	0.08959
	หม้าย/หย่าร้าง	-	-	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 คู่ คือ สถานภาพโสด กับสมรส และ สถานภาพโสดกับหย่าร้าง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านต้นทุนของการผลิต พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ สถานภาพโสดกับสมรส และ สถานภาพโสดกับหย่าร้าง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกระบวนการการบริหาร มีจำนวน 1 คู่ คือ สถานภาพสมรสกับหย่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านผลผลิต พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ สถานภาพโสดกับสมรส และ สถานภาพโสดกับหย่าร้าง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ต้นทุนของการผลิต	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	63	3.89	0.58	1.622	0.201	ไม่แตกต่าง
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	57	3.80	0.62			
	ปริญญาตรี	15	4.12	0.64			
กระบวนการการบริหาร	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	63	4.09	0.62	2.207	0.114	ไม่แตกต่าง
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	57	3.84	0.69			
	ปริญญาตรี	15	4.02	0.60			
ผลผลิต	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	63	3.85	0.50	0.502	0.606	ไม่แตกต่าง
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	57	3.84	0.61			
	ปริญญาตรี	15	4.00	0.56			
ในภาพรวม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	63	3.94	0.50	1.176	0.312	ไม่แตกต่าง
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	57	3.83	0.59			
	ปริญญาตรี	15	4.04	0.56			

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยม	มัธยมขึ้นไป	ปริญญาตรี
ต้นทุนของการผลิต	ต่ำกว่า	-	0.08716	-0.22804
	มัธยมศึกษา			
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	-	-	-0.31520
	ปริญญาตรี	-	-	-
กระบวนการการบริหาร	ต่ำกว่า	-	0.24929*	0.07175
	มัธยมศึกษา			
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	-	-	-0.17754
	ปริญญาตรี	-	-	-
ผลผลิต	ต่ำกว่า	-	0.00869	-0.14921
	มัธยมศึกษา			
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	-	-	-0.15789
	ปริญญาตรี	-	-	-
ในภาพรวม	ต่ำกว่า	-	0.11505	-0.10183
	มัธยมศึกษา			
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	-	-	-0.21688
	ปริญญาตรี	-	-	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 3 คู่ คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับมัธยมศึกษาขึ้นไป ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับปริญญาตรี และระดับศึกษามัธยมศึกษาขึ้นไป กับปริญญาตรี พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านต้นทุนของการผลิต พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านกระบวนการการบริหาร มีจำนวน 1 คู่ คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับมัธยมศึกษาขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านผลผลิต พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาฯ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ต้นทุนของการผลิต	ต่ำกว่า 10 ปี	29	3.46	0.55	9.959	0.000	แตกต่าง
	10-20 ปี	41	4.03	0.66			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	65	3.97	0.51			
กระบวนการการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	29	3.87	0.74	1.094	0.338	ไม่แตกต่าง
	10-20 ปี	41	4.10	0.69			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	65	3.96	0.59			
ผลผลิต	ต่ำกว่า 10 ปี	29	3.60	0.46	5.618	0.005	แตกต่าง
	10-20 ปี	41	4.03	0.51			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	65	3.87	0.58			
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	29	3.64	0.52	5.093	0.007	แตกต่าง
	10-20 ปี	41	4.05	0.57			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	65	3.93	0.51			

จากตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการบริหาร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาฯ	ต่ำกว่า10ปี	10-20 ปี	มากกว่า20ปีขึ้นไป
ต้นทุนของการผลิต	ต่ำกว่า 10 ปี	-	-0.57107*	-0.50628*
	10-20 ปี	-	-	0.06479
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-	-
กระบวนการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	-	-0.22658	-0.08414
	10-20 ปี	-	-	0.14244
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-	-
ผลผลิต	ต่ำกว่า 10 ปี	-	0.28656*	0.34659
	10-20 ปี	-	-	0.63315*
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-	-
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	-	-0.43902*	-0.27077*
	10-20 ปี	-	-	0.16826
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีกับ 10-20 ปี และ 10-20 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านต้นทุนของการผลิต พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีกับ 10-20 ปี และ 10-20 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกระบวนการการบริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผลผลิต มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีกับ 10-20 ปี และ 10-20 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 ระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับเงินเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับเงินเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ต้นทุนของการผลิต	ต่ำกว่า 9000 บาท	5	4.00	0.00	5.133	0.002	แตกต่าง
	9001-15000 บาท	19	3.96	0.52			
	15001-20000บาท	26	3.48	0.67			
	20001 บาทขึ้นไป	85	4.01	0.76			
กระบวนการการบริหาร	ต่ำกว่า 9000 บาท	5	3.80	0.00	7.780	0.000	แตกต่าง
	9001-15000 บาท	19	4.12	0.54			
	15001-20000บาท	26	3.47	0.75			
	20001 บาทขึ้นไป	85	4.09	0.75			
ผลผลิต	ต่ำกว่า 9000 บาท	5	3.80	0.00	5.899	0.001	แตกต่าง
	9001-15000 บาท	19	3.95	0.47			
	15001-20000บาท	26	3.47	0.72			
	20001 บาทขึ้นไป	85	4.00	0.52			

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับเงินเดือน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับเงินเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	ความแตกต่าง
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 9000 บาท	5	3.86	0.00	6.630	0.000	แตกต่าง
	9001-15000 บาท	19	4.01	0.44			
	15001-20000บาท	26	3.47	0.68			
	20001 บาทขึ้นไป	85	4.03	0.62			

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับเงินเดือนกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบ ระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 9000	9001-15000	15001-20000	20001 ขึ้นไป
ต้นทุนของการผลิต	ต่ำกว่า 9000 บาท	-	0.03137	0.51923	-0.01754
	9001-15000 บาท	-	-	0.48786*	-0.04892
	15001-20000 บาท	-	-	-	-0.53677*
	20001 บาทขึ้นไป	-	-	-	-
กระบวนการการบริหาร	ต่ำกว่า 9000 บาท	-	-0.32706	0.32308	-0.29474
	9001-15000 บาท	-	-	0.65014*	0.03232
	15001-20000บาท	-	-	-	-0.61781*
	20001 บาทขึ้นไป	-	-	-	-

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบ ระดับผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) (ต่อ)

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 9000	9001- 15000	15001- 20000	20001 ขึ้นไป
ผลผลิต	ต่ำกว่า 9000 บาท	-	-0.15529	-0.03232	-0.20000
	9001-15000 บาท	-	-	0.47837*	-0.04471
	15001-20000บาท	-	-	-	-0.52308*
	20001 บาทขึ้นไป	-	-	-	-
ในภาพรวม	ต่ำกว่า 9000 บาท	-	-0.15033	0.38846	-0.17076
	9001-15000 บาท	-	-	-0.53879*	-0.02043*
	15001-20000บาท	-	-	-	-0.55922*
	20001 บาทขึ้นไป	-	-	-	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 3 คู่ คือ ระดับเงินเดือน 9,001-15,000 บาท กับ 15,001-20,000 บาท ระดับเงินเดือน 9,001-15,000 บาทกับ 20,001 บาทขึ้นไป และระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาทกับ 20,001 บาทขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านต้นทุนของการผลิต พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับเงินเดือน 9,001-15,000 บาทกับ 15,001-20,000 บาท และระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาทกับ 20,001 บาทขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกระบวนการบริหาร พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับเงินเดือน 9,001-15,000 บาทกับ 15,001-20,000 บาท และระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาทกับ 20,001 บาทขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านผลผลิต พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับเงินเดือน 9,001-15,000 บาทกับ 15,001-20,000 บาท และระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาทกับ 20,001 บาทขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) การมีโอกาในการพัฒนาความสามารถโดยงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและ การมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (8) ลักษณะงานคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด จึงวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ ปรากฏผลดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การตรวจสอบตัวแปรคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.744	8	1.843		
Residual	26.525	126	.211	8.755	0.000
Total	41.269	134			

a.Predictors : (Constant) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ,สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย,การมีโอกาในการพัฒนาความสามารถ,ความก้าวหน้าและความมั่นคง,ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม, ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย,ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน,ความรับผิดชอบต่อสังคม

b.Dependent Variable: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig
		Coefficient		Coefficient		
		b	Std.Error	Beta		
1	Constant	2.118	.306		6.915	.000
	ค่าตอบแทนที่เพียงพอ	.171	.060	.216	2.867	.005
	ความปลอดภัย	-.184	.084	-.277	-2.189	.030
	การพัฒนาความสามารถ	.298	.107	.375	2.774	.006
	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	.355	.061	.488	5.780	.000
	บูรณาการทางสังคม	.195	.092	.262	2.117	.036
	ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย	.046	.058	.069	.791	.431
	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.251	.079	.366	3.174	.002
	ความรับผิดชอบต่อสังคม	-.141	.082	-.203	-1.727	.087

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Dependent Variable : ค่าตอบแทนที่เพียงพอ,สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย,การมีโอกาในการพัฒนาความสามารถ,ความก้าวหน้าและความมั่นคง,ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม, ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย,ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน,ความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 20 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยผลรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	R	R ²	Adjust R ²	S.E.est
1	.598	.357	.316	.45882

a. Predictors : (Constant) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ,สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย,การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ,ความก้าวหน้าและความมั่นคง,ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม,ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย,ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน,ความรับผิดชอบต่อสังคม

b. Dependent Variable: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 -change) ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขั้นที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 - change	S.E.est	F	Sig.
1	(4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.448	0.201	0.201	0.49800	33.404	0.000
2	(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.510	0.260	0.059	0.48094	23.209	0.000
3	(1) ค่าตอบแทน	0.548	0.300	0.040	0.46954	18.729	0.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ 8 ตัวแปร ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสนในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและ การมีโอกาสด้านความก้าวหน้า

อย่างเท่าเทียมกัน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (8) ลักษณะงานค้ำึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด มี 3 ปัจจัย คือ (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม และ (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม โดยค่า Sig มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยทั้ง 3 จึงถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ดังนี้

ขั้นที่ 1 มีตัวแปรพยากรณ์เพียงตัวเดียว คือ (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทำให้สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.448 และสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 20.1% ($R^2=0.201$)

ขั้นที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์เพิ่มอีก 1 ตัว คือ (7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม ซึ่งทำให้สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นเป็น 0.510 และสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 26% ($R^2=0.260$)

ขั้นที่ 3 มีตัวแปรพยากรณ์เพิ่มอีก 1 ตัว คือ (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ซึ่งทำให้สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นเป็น 0.548 และสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 30% ($R^2=0.300$)

ตารางที่ 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และ

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ (Beta) สำหรับสมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (a)	1.986	0.269	-	7.379	0.000
(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.237	0.066	0.299	3.586	0.000

ตารางที่ 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ (Beta) สำหรับสมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.173	0.057	0.252	3.016	0.003
(1) ค่าตอบแทน	0.161	0.059	0.203	2.736	0.007

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อควบคุมตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ ให้คงที่ ตัวแปรปัจจัยด้าน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม และ (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้ 30% นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ได้ร้อยละ 30 และสามารถคาดคะเนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b)

$$\hat{Y} = 1.986 + 0.237_{\text{(ด้านความก้าวหน้า)}} + 0.173_{\text{(ด้านความสมดุล)}} + 0.161_{\text{(ด้านค่าตอบแทน)}}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

$$\hat{Z} = 0.299_{\text{(ด้านความก้าวหน้า)}} + 0.252_{\text{(ด้านความสมดุล)}} + 0.203_{\text{(ด้านค่าตอบแทน)}}$$

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด รวมทั้งนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.954 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทำการศึกษาค้างนี้ ที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 มีอายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.1 และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.1 มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.5 มีการศึกษาดำรงว่ามัธยมศึกษา มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0

ตารางที่ 23 สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	105	77.8
อายุ	40 - 49ปี และ 50 ปีขึ้นไป	46	34.1
	50 ปีขึ้นไป	46	34.1

ตารางที่ 23 สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ	ปัจจัยส่วนบุคคล
สถานภาพ	สมรส	79	58.5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	63	46.7
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	65	48.1
รายได้	มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	85	63.0

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีในภาพรวม รายด้าน โดยอยู่ในระดับดี 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย, ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง, ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม, ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.81	0.79	ดี
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.71	0.63	ดี
ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.60	0.86	ดี
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.55	0.69	ดี
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.41	0.83	ดี
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	3.40	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.25	0.80	ปานกลาง
ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.24	0.70	ปานกลาง
รวม	3.50	0.54	ดี

3. ด้านระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวม และรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร, ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต และประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับดี

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ระดับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร	3.98	0.66	ดี
ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต	3.88	0.60	ดี
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	3.86	0.55	ดี
รวม	3.91	0.55	ดี

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ	
	ส่งผล	ไม่ส่งผล
เพศต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
อายุต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
ระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด	✓	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม โดยทั้ง 3 ปัจจัยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.548 และสามารถ อธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 30 ($R^2=0.300$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.986 + 0.237_{\text{(ด้านความก้าวหน้า)}} + 0.173_{\text{(ด้านความสมดุล)}} + 0.161_{\text{(ด้านค่าตอบแทน)}}$$

จากสมการจะพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีผลต่อ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.237) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.173) และด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.161)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.299_{\text{(ด้านความก้าวหน้า)}} + 0.252_{\text{(ด้านความสมดุล)}} + 0.203_{\text{(ด้านค่าตอบแทน)}}$$

จากสมการจะพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีผลต่อ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.299) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.252) และปัจจัยด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.203)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. เพศต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ไม่ว่าจะเป็เพศชาย หรือ เพศหญิง ต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรวางไว้ และทั้งเพศชายและเพศหญิง หากปฏิบัติงานในหน้าที่และตำแหน่งงานที่เหมาะสม ตามที่ตนเองมีความถนัด มีความรู้ ความสามารถ ก็สามารถประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จันจิรา โสตะประจิน, 2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา : บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานทั้งชายและหญิงเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กร การให้ความร่วมมือและการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธัญญกรณ์ ราศรี, 2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วัยที่ต่างกัน หากปฏิบัติงานในหน้าที่และตำแหน่งงานที่เหมาะสม ตามที่ตนเองมีความถนัด มีความรู้ ความสามารถ ก็สามารถประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้ ไม่ว่าจะอายุแตกต่างกัน ต้องการโอกาสและประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านของต้นทุนการผลิตกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นย่อมมีผลต่อทักษะ และความชำนาญ ของพนักงาน ส่งผลให้ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนัญกรณ์ ราศรี ,2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชัย จตุพรวาท ,2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับความมี นัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สถานภาพสมรส เป็นตัวแสดงถึงการมีหน้าที่รับผิดชอบเลี้ยงดูครอบครัว จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้สถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ในด้านของกระบวนการการบริหารกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการการปฏิบัติงาน และ โรงงานมีการควบคุมคุณภาพ มาตรฐานของสินค้าและเวลา ในการควบคุมการผลิต จึงส่งผลให้สถานภาพที่แตกต่างกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านของกระบวนการการบริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ชาติรี พัฒนาเลิศพันธ์ 2546) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในด้านการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักสอบบัญชีดีไอเอ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานที่ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผล

การทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่าเพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจ ในการทำงานที่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกันจะมีตำแหน่งหน้าที่งานแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ก็เป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งประสิทธิภาพของงานนั้นวัดจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (สุชาดา กาญจนนิมมาน 2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประมาณ สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มาก ย่อมมีผลต่อทักษะ และความชำนาญ ของพนักงาน ทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน แต่ในด้านของกระบวนการบริหารกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการการปฏิบัติงาน และ โรงงานมีการควบคุมคุณภาพ มาตรฐานของสินค้าและเวลา ในการควบคุมการผลิต จึงส่งผลให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านของกระบวนการการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (เสกศักดิ์ นิตวิฒนานนท์ 2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไปโรงเรียนอัสสัมชัญ บางแค กรุงเทพฯ สรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ อายุการ ทำงานมากกว่า 9 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่บุคลากรมีระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ใน ระดับ มาก และมี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มาก

6. ระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย และผู้ปฏิบัติงานก็เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทำให้ระดับเงินเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ (สมยศ เข้มเฟื่อน 2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สโรชา สุนทรพถกษ 2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำฝ่ายแพทย์ รร. นายร้อยตำรวจ สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกราชการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

7. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 มี 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม โดยปัจจัยด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีผลต่อ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.299) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.252) และปัจจัยด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.203) และทั้ง 3 ปัจจัย สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ได้ร้อยละ 30 ($R^2=0.300$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ทั้งสามปัจจัยดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อสภาวะความเป็นอยู่และความสุขของชีวิตที่เป็นอยู่ของพนักงานโดยรวม ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี และพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 มี 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานค้ำึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์ = -0.203) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและ การมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.069) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยทั้งสองปัจจัยดังกล่าว พนักงานไม่รู้สึกรู้สึกว่ามีส่วนได้ส่วนเสียเพราะปัจจัยด้านลักษณะงานค้ำึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่องค์กรเป็นผู้จัดทำ มีผู้มีส่วนร่วมแค่เพียงบางกลุ่ม และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและ การมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานไม่มีความรู้ด้านกฎหมายต่างๆแม้กระทั่งกฎหมายแรงงาน ปัจจัยทั้งสองปัจจัยดังกล่าว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ในส่วนของข้อคำถามที่มี

ค่าเฉลี่ยแตกต่างจากข้อคำถามอื่นๆในแต่ละปัจจัย มี 3 ข้อคำถามดังนี้ 1.ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีเพียงข้อคำถาม “ท่านได้รับอัตราคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ” ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ไม่สูง แต่ระดับรายได้ไม่อยู่ในระดับที่ต่ำ ทิศทางในการตอบข้อคำถามดังกล่าวจึงอยู่ในระดับดี 2.ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีเพียงข้อคำถาม “องค์กรของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ภายในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว และพนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่ใกล้เคียงโรงงาน ทิศทางในการตอบข้อคำถามดังกล่าวจึงอยู่ในระดับดี 3.ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับดี แต่มีเพียงข้อคำถาม “ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน” ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ภายในองค์กรอาจมีปัญหาดังกล่าว จึงควรนำข้อสังเกตดังกล่าวไปปรับใช้ เพื่อพัฒนาองค์กร ทิศทางในการตอบข้อคำถามดังกล่าวจึงอยู่ในระดับปานกลาง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักกูรีนีย์ พิศวงค์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการเจริญเติบโตในอาชีพ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการสื่อสาร ด้านสุขภาพที่ดี มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิกา เทพนวล (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านคำตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับการทำงาน โดยรวม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด โดยพบว่า คำตอบแทนที่ที่ได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน่วยงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ใน การเสริมสร้างประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับทัศนคติของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา และดำเนินการในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรดำเนินการในเรื่องของ รายได้ที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนให้เพียงพอต่อความต้องการ เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ ผิดคล้องกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของครอบครัวและสถานะเศรษฐกิจ และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ควรดำเนินการในเรื่องของ การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน และไม่ใช่อันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ควรดำเนินการในเรื่องของการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดสร้างสรรค์ มาปรับปรุงในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ควรดำเนินการในเรื่องของวางแผนการก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ควรดำเนินการในเรื่องของการให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อให้มีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และกิจกรรมกับลูกค้า เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ควรดำเนินการในเรื่องของการให้สิทธิพนักงานพึงได้รับ ตามกฎหมาย อย่างเท่าเทียม ให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติมในเรื่องสิทธิพื้นฐานที่พนักงานพึงได้รับ และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงปัญหา

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ควรดำเนินการในเรื่องของ การส่งเสริมให้มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดในการทำงานที่เหมาะสม ไม่กดดันให้เกิดความเครียดมากเกินไป

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ควรดำเนินการในเรื่องของ การมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมชุมชน

9. ด้านประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ควรดำเนินการในเรื่องของ ให้องค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา ในการลดค่าใช้จ่ายหรือลดต้นทุนการผลิต

10. ด้านประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร ควรดำเนินการในเรื่องของกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการผลิต ให้รวดเร็วและมีคุณภาพ

11. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ควรดำเนินการในเรื่องของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและปริมาณผลลัพธ์ที่สูงกว่า เป้าหมายที่ได้รับ และเป็นสิ่งที่พึงพอใจของลูกค้า

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคล้ายกันแต่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น

2.ควรทดสอบค่าเชิงสถิติแบบใหม่ เช่น การใช้ค่าความสัมพันธ์เป็นรายข้อ (pearson correlation) เพื่อให้ผลมีความละเอียดมากขึ้น

3.การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความกว้าง ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด