

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 91 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆที่เกี่ยวข้อง นามาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 อยู่ในระดับตำแหน่งพนักงาน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 มีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และมีรายได้รวมเฉลี่ยระหว่าง 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อธิบายได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายของทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 และมีความคิดเห็นว่า งานจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.54

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 และมีความคิดเห็นว่า การที่สามารถระบุงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอนวิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.09

ด้านความสำคัญของงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 และมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์ขององค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 และมีความคิดเห็นว่า การที่สามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87

ด้านผลสะท้อนจากงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อผลสะท้อนจากงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 และมีความคิดเห็นว่า การที่หัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.29

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอธิบายได้ดังนี้

ด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 และมีความคิดเห็นว่า การที่หัวหน้างานเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 และมีความคิดเห็นว่า การที่หัวหน้างานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.00

ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 และมีความคิดเห็น

ว่า การที่หัวหน้างานให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14

ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 และมีความคิดเห็นว่า การที่หัวหน้างานให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใด ๆ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.01

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อธิบายได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 และมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าสนใจ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67

ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่าระดับความคิดเห็นต่อโอกาสก้าวหน้าโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 และมีความคิดเห็นว่า องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.49

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 และมีความคิดเห็นว่า องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.09

ด้านจิตวิทยาสังคม พบว่าระดับความคิดเห็นต่อจิตวิทยาสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 และมีความคิดเห็นว่า พนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีเกียรติ ได้ทำงานที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรและสังคม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 และมีความคิดเห็นว่า องค์กรจัดให้พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่มีความกดดันและความเครียด มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.53

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อธิบายได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ พบว่าระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 และมีความคิดเห็นว่าพนักงานได้รับรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าระดับความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 และมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.84

ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่าระดับความคิดเห็นต่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28 และมีความคิดเห็นว่า พนักงานได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกร้ากายและมีคุณค่าในการทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.34

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 และมีความคิดเห็นว่า พนักงานรู้สึกว่างค์การ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำรวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.47

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการทางสังคมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 และมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีส่วนร่วมที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.40

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่าระดับความคิดเห็นต่อธรรมเนียมในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 และมีความคิดเห็นว่า วิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในองค์กรมีความโปร่งใสและยุติธรรม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.54

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 และมีความคิดเห็นว่า พนักงานรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาวางส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าระดับความคิดเห็นต่อค่าความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 และมีความคิดเห็นที่พนักงานได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.53

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อธิบายได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพของงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 และมีความคิดเห็นที่พนักงานสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11

ด้านปริมาณงาน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปริมาณงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 และมีความคิดเห็นที่พนักงานสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.05

ด้านเวลา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อเวลาโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และมีความคิดเห็นที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าระดับความคิดเห็นต่อค่าใช้จ่ายโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 และมีความคิดเห็นที่พนักงานสามารถทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างประหยัด มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่าของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสูงกว่าเพศหญิง

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่าของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ และด้านการบูรณาการทางสังคมสูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรสูงที่สุด

1.3 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่าของบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

1.4 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่าของบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรสูงที่สุด พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11- 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความ

เกี่ยวข้องกับสัมพัทธ์กับสังคมสูงที่สุด พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 16 -20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวสูงที่สุด

1.5 บุคลากรที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่าของบุคลากรที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพัทธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพัทธ์กับสังคมสูงที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการประพฤตินั้นเป็นแบบอย่าง และด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานที่สามารถสามารถร่วมพหุกรรมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 79.6 ($R^2 = 0.796$) โดยที่ปัจจัยคุณลักษณะงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta=0.403) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta=0.291) ด้านการประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างของผู้นำ (Beta= - 0.270) ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Beta=0.255) และด้านโอกาสก้าวหน้า = 0.239) ตามลำดับ นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ใช้พหุกรรมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 31.0 ($R^2 = 0.310$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ($B = 0.426$) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($Beta=0.386$) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ($Beta= -0.284$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน($Beta= -0.199$) ตามลำดับ นั่นคือสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วนจึงยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณี ศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา” สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนจากการศึกษาพบว่า

1) บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเมื่อพิจารณาตามความเป็นจริงแล้ว บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงย่อมต้องการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วยกันทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ของชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการศึกษาปัจจัยทั้ง 8 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความแตกต่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสูงกว่าเพศหญิงสืบเนื่องจากกลุ่มบุคลากรของโรงงานผลิตอาหารแห่งนี้มีจำนวนพนักงานเพศชายมากกว่าพนักงานเพศหญิง และเมื่อมีกิจกรรมทางสังคมที่องค์กรจัดขึ้น ชื่นงานที่สำคัญ ใช้ประโยชน์ได้จริง มีลักษณะทางกายภาพที่เห็นได้ชัดจับต้องได้ มักจะถูกดำเนินการโดยพนักงานเพศชาย เช่น โครงการให้ความรู้และจัดการระบบกรองน้ำดื่มสะอาดให้แก่โรงเรียนในละแวกที่ตั้งของโรงงาน ที่เป็นโครงการเพื่อสังคมขององค์กรที่กระทำอย่างต่อเนื่อง และมีพนักงานในแผนกวิศวกรรมเป็นเจ้าของโครงการและดำเนินการ

2) บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษา

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ของปานจันทร์ บังเกิดผล (2550) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเมื่อทำการศึกษปัจจัยทั้ง 8 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านการบูรณาการทางสังคม โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ และด้านการบูรณาการทางสังคมสูงที่สุด เป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี ปฏิบัติงานกับองค์กรมาเป็นเวลานาน อัตราค่าจ้างเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ย่อมต้องมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต เพราะมีเงินเก็บสะสมจึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอในระดับสูง ขณะเดียวกันก็เป็นบุคลากรที่พนักงานรุ่นน้องให้ความเคารพนับถือ และพนักงานบางคนได้มอบหมายให้เป็นที่เลี้ยงของพนักงานใหม่ที่เข้าร่วมงานกับองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกตนเองได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรสูงที่สุด เพราะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ตลอดเวลา

3) บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการศึกษปัจจัยทั้ง 8 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านที่ไม่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ของชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งพนักงาน จึงทำให้ผลการศึกษามีผลลักษณะนี้นอกจากนี้พบว่าการปฏิบัติต่อพนักงานของผู้จัดการหรือหัวหน้างานทำอย่างไรให้เกียรติและให้ความเคารพหากพนักงานมีอายุมากกว่า

4) บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีประเด็นที่น่าสนใจเมื่อทำการศึกษคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน 8 ประการแล้วพบว่าบุคลากร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ของชน

กันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านประสบการณ์และเงินเดือนประจำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรสูงที่สุด พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11- 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสูงที่สุด พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 16 -20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวสูงที่สุด จากการศึกษาพบว่าบุคลากร 3 กลุ่มที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันได้ดังนี้ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรสูงที่สุด เป็นเพราะโรงงานแห่งนี้มีการจ่ายอัตราค่าจ้างเริ่มต้นให้แก่พนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งยังมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน อีกทั้งทางโรงงานมีการจัดสวัสดิการที่ช่วยลดค่าครองชีพของพนักงาน เช่น เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน ในวันที่มาทำงาน และหากต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาก็จะได้รับเงินชดเชยค่าอาหารเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งมื้อด้วย หรือการได้สิทธิซื้อสินค้าของบริษัทในราคาถูก รวมทั้งเมื่อเข้ามาทำงานก็จะได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในเรื่องความรู้ในงาน และเรื่องอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสได้เข้าร่วมและทำกิจกรรมปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11- 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสูงที่สุด เป็นเพราะพนักงานกลุ่มนี้ทำงานอยู่กับโรงงานมานาน ผ่านการเปลี่ยนแปลงใหญ่ ๆ ของโรงงานมาอย่างน้อยคนละสองครั้ง แต่สิ่งที่พบคือโรงงานยังมีนโยบายและการดำเนินการเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานอย่างไม่ลดน้อยถอยลง จนสามารถบรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยของโรงงานได้ นอกจากนี้ยังดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานเป็นประจำ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันโรค การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยอย่างต่อเนื่องน่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้ทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงาน อย่างที่กล่าวไว้ตอนต้นว่าพนักงานในกลุ่มนี้ผ่านการเปลี่ยนแปลงใหญ่ของโรงงานถึงสองครั้งในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่แน่นแฟ้นมากขึ้น และระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าของกิจการ ซึ่งสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการทำประโยชน์เพื่อสังคม ทำให้โรงงานสามารถจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สังคมให้แก่ชุมชนที่โรงงานตั้งอยู่ หรือชุมชนที่อยู่ห่างไกลออกไปได้มากขึ้น รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สังคมร่วมกับเกษตรกรที่เป็นผู้ผลิตวัตถุดิบให้แก่โรงงานได้อีกด้วย สำหรับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 16 -20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ

ชีวิตส่วนตัวสูงที่สุด เป็นเพราะโรงงานได้มีการจัดตารางงานให้แก่พนักงานโดยดูตามศักยภาพ และกำลังความสามารถของพนักงานประกอบด้วย ดังนั้นพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี ย่อมมีอายุตัวที่สูงด้วย ดังนั้นการจัดตารางงานให้เหมาะสมทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการ เวลาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้มากขึ้น อีกทั้งพนักงานรู้สึกกว่าองค์กรดูแล และมีความ ยุติธรรมในเรื่องการจัดสรรงาน การจ่ายค่าตอบแทน การปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม และตามกติกากำหนดไว้

5) บุคลากรที่มีรายได้รวมโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน 8 ประการแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ของ ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมในอำเภอ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านประสบการณ์และเงินเดือนประจำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสูง ที่สุด เป็นเพราะพนักงานในกลุ่มนี้ซึ่งส่วนมากมีตำแหน่งในระดับพนักงาน รู้สึกพึงพอใจใน รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือน ประกอบกับการที่องค์กรมีสวัสดิการดูแลในเรื่องต่าง ๆ เพื่อช่วยลด ค่าครองชีพของพนักงานหรือบรรเทาความเดือดร้อนเบื้องต้นให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงาน สามารถทุ่มเทเวลาในการทำงานและร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้ พนักงานมีผลการทำงานในระดับดีตามที่องค์กรคาดหวัง ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีในอัตราที่ ดี ได้รับรางวัลเงินเพิ่มพิเศษประจำปี ได้รับรางวัลและการชื่นชมจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อีกด้วย

2. ปัจจัยคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนของ องค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

พบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วัลลภา บุญรอด (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปาน กลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการประพฤตินั้นเป็นแบบอย่าง และด้านการส่งเสริมให้ พนักงานมีความคิดริเริ่ม รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงานที่สามารถสามารถร่วมพยานณ์ระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของโรงงาน ผลิตอาหารแห่งนี้ได้ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการประพฤตินเป็นแบบอย่าง และด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ของชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่พบว่าแบบความเป็นผู้นำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) เนื่องจากหัวหน้างานในโรงงานแห่งนี้ได้รับการปลูกฝังและพัฒนาตนเองในการเป็นหัวหน้างานที่ดีมาโดยตลอด การคัดเลือกบุคลากรให้ปรับเลื่อนตำแหน่งไปเป็นหัวหน้างานมีขั้นตอนและเกณฑ์พิจารณาในระดับสูง ทั้งการทดลองงานในตำแหน่งหัวหน้างาน และการประเมินศักยภาพการเป็นหัวหน้างาน เพื่อประเมินการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องงาน และการบริหารจัดการทีมงาน รวมถึงระยะเวลาในการพิจารณาที่มีระยะเวลาดำเนินการซึ่งนาน อีกทั้งโรงงานมีกิจกรรมปรับปรุงกระบวนการการทำงาน กิจกรรมข้อเสนอแนะที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ผลักดัน ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ ให้แก่พนักงานในกิจกรรมปรับปรุงกระบวนการการทำงาน และกิจกรรมข้อเสนอแนะ

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: หลักฐานเชิงประจักษ์จากพนักงานธุรกิจเคสเปาในประเทศไทย ของ รุ่งนภา พันมะลี (2557) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมากขึ้น พบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่อยู่ในระดับมาก จะเป็นสิ่งที่พนักงานสามารถจับต้องได้ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งพนักงานได้รับทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงสภาพการทำงาน สถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขอนามัย ทำให้พนักงานรับรู้ว่าการดูแลที่ดีในเรื่องของสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในชีวิต สำหรับในเรื่องโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะในความเป็นจริงพนักงานทุกคนย่อมหวังที่จะก้าวหน้า เติบโตในสายงานหรือในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ แต่สำหรับโรงงานผลิตอาหารแห่งนี้ โอกาสก้าวหน้าในสายงานหรือในองค์กรมีแต่ไม่มากนัก เพราะตำแหน่งงานในระดับ

หัวหน้างานและผู้จัดการมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด และบ่อยครั้งมีการส่งบุคลากรจากโรงงานที่ใหญ่กว่า หรือจากสำนักงานใหญ่ไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการ

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุตุม่า สักดีไพศาล (2556) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ให้ผลว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 31.0 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว หากพิจารณาตามจริงจะพบว่าหากพนักงานสามารถมีความสมดุลในเรื่องชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้จะส่งผลดีต่อการทำงาน และเป็นประโยชน์แก่องค์กรในการที่พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี สามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานส่วนตัวได้ ย่อมส่งผลในด้านบวกต่อเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยเช่นกัน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กรและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลทางในบวกแก่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องให้เกียรติจากผู้คนในสังคมนอกข้าง รวมถึงมีความเชื่อมั่นในองค์กร ทั้งนโยบายการดำเนินธุรกิจ นโยบายการดูแลทรัพยากรบุคคลขององค์กรและเชื่อมั่นว่าตนเองทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงและสามารถก้าวหน้าในสายงานได้ จะส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีตามความคาดหวังขององค์กรได้ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยจากประเด็นที่ค้นพบ

ผลการศึกษานี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรย้ำเน้นให้มีการแจ้งผลการทำงาน (Feedback) ให้แก่พนักงานทราบทันทีทุกครั้ง หากพบข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือการให้คำชมเชยและกำลังใจในทันทีที่พบว่าพนักงานทำงานได้ดีและถูกต้อง

2. ผู้บริหารควรทบทวนลักษณะงานของพนักงาน หรือจัดให้มีการหมุนเวียนงานในแผนก เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนการทำงานในหน้าที่อื่น ๆ เพื่อสามารถทำงานแทนกันได้กรณีมีพนักงานที่ขาดงาน และเพื่อให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารควรจัดให้หัวหน้างานได้รับการพัฒนาเรื่องของการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการติดตามและแจ้งผลการทำงานของพนักงานเป็นรายบุคคล รวมถึงการสามารถถ่ายทอดความคิดเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรให้พนักงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน

4. ควรมีการบรรจุเรื่องการสื่อสาร การแจ้งผลป้อนกลับของงาน การให้กำลังใจ ในแผนการพัฒนาหัวหน้างาน เพื่อเพิ่มให้มีการสื่อสารที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานได้

5. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานและมีความเหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาส ทั้งในโรงงานหรือในสถานที่ทำงานอื่นภายในองค์กรเดียวกัน

6. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ในงานให้เกิดความเชี่ยวชาญเพื่อสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานของโรงงานและแข่งขันได้ภายในองค์กร รวมทั้งเป็นการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไรให้โรงงานเพื่อผลที่ได้รับจะสะท้อนกลับมาเป็นรางวัลให้แก่พนักงาน

7. ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของการทุ่มเททำงานเต็มกำลังความสามารถ และดูแลบริหารทีมงานด้วยความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจกัน เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบและนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปพัฒนาให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลการดำเนินงานของโรงงาน เช่น ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงงาน