คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารนิพนธ์

ของ

วรรณรัต คำสด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2553

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารนิพนธ์

ของ

วรรณรัต คำสด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ของ

วรรณรัต คำสด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2553

วรรณรัต คำสด. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนุบสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนุบสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 32 – 41 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับดี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น) โดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียวกับบุคคลอื่น

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคลหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

QUALITY OF WORK LIFE AND AFFECTIVE WELL – BEING AFFECTING THE WORKING EFFICIENCY OF ACADEMIC SUPPORTING STAFF OF FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY CHULALONGKORN UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

WANNARAT KUMSOD

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Business Administration degree in Management

at Srinakharinwirot University

October 2010

Wannarat Kumsod. (2010). *Quality of Work Life and Affective Well-Being Affecting the Working Efficiency of Academic Supporting Staff of Faculty of Commerce and Accountancy at Chulalongkorn University*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

This research aims to study quality of work life and affective well-being affecting the working efficiency of academic supporting staff of Faculty of Commerce and Accountancy at Chulalongkorn University. Sample size in this research is 161 academic supporting staffs of Faculty of Commerce and Accountancy at Chulalongkorn University. Questionnaire is an instrument for data collection. Statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance. Relationship analysis is applied by using Pearson product moment correlation coefficient.

Results are as follows:

1. Most respondents are female, aging between 32 and 41 years old, married, holding bachelor degree and higher, working as university employees, having duration of work between one and ten years and having monthly income between 8,800 and 14,599 baht.

2. Most respondents have overall quality of work life at the good level. Their satisfactions on well-being are at the moderate level. Whereas, their overall working efficiency compared to others is at the same level.

3. Quality of work life in the following categories: category of fair compensation, category of working environment, category of opportunity to use and to develop competence, category of opportunity in job advancement and security, category of constitutional compliance, category of social integration in personnel or co-working equality, category of balance of working role and category of social responsibility have positively moderate related to overall working efficiency of academic supporting staff of Faculty of Commerce and Accountancy at Chulalongkorn University with statistical significance of 0.01 levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ ..... เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยในทุกๆ ด้าน และเป็นกำลังใจมาโดยตลอดทำให้ผู้วิจัยมีความมุมานะพยายามจนประสบความสำเร็จ

ขอขอบคุณคณบดี หัวหน้าภาควิชาการบัญชีทุกท่าน เลขาภาควิชาการบัญชี เจ้าหน้าที่ภาควิชาการบัญชีที่ให้การสนับสนุน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีทุกท่านที่ได้ให้การอนุเคราะห์ข้อมูลให้กับผู้วิจัยจนสามารถทำให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ จนประสบความสำเร็จในครั้งนี้

วรรณรัต คำสด

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	ตัวแปรที่ใช้ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
	สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**.....	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	11
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	18
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	30
	ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.....	34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**.....	46
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	48
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
	การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	57
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**.....	63
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	163

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	**สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ**……..	174
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล……..…	175
	การอภิปรายผลการวิจัย.....	196
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	203
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	205
บรรณานุกรม.....		206
ภาคผนวก.....		211
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	212
	ภาคผนวก ข จดหมายขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	218
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	221
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....		223

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงข้อมูล จำนวน และค่าร้อยละของผู้จอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน……	64
2	แสดงข้อมูล จำนวน และค่าร้อยละของผู้จอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน (จัดกลุ่มใหม่)……	66
3	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม……..	68
4	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน…….	69
5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล……	70
6	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน……..	71
7	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ……..	72
8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคลหรือการทำงานร่วมกัน…….	73
9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล.....	74
10	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม...	75
11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวม.....	76
12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร.....	77
13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น).....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านเพศ……..	79
15	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	81
16	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุ…….	84
17	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละช่วงอายุที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe……	86
18	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละช่วงอายุที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ F-test……..	87
19	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านสถานภาพสมรส……...	89
20	แสดงผลทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร……..	91
21	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระดับการศึกษา……..	93
22	แสดงผลทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	95
23	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านประเภทบุคลากร.....	98
24	แสดงผลทดสอบสมมติฐานด้านประเภทบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	100
25	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาการทำงาน.....	103
26	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe...	105
27	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละช่วงระยะเวลาการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ F-test.....	106
28	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือน.....	108
29	แสดงผลทดสอบสมมติฐานด้านรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	110
30	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร.....	113
31	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร.....	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ...	120
33	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร……	124
34	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร.....	128
35	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร.....	131
36	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร……..	135
37	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร……	139
38	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	143
39	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร…	146
40	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อมีความสุข – กดดัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	149
41	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	152
42	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อสนุก – เบื่อหน่าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	155
43	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อรู้สึกง่าย – ยาก มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	157

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
44	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร.....	160
45	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	163

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2	แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well – being).....	18
3	แสดงรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน.....	21
4	แสดงแนวความคิดด้านสุขภาพจิต.....	27
5	แสดงความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness).	31
6	แสดงโครงสร้างการบริหารงานของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.....	41

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) และการจัดการ (Management) และ “คน” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งสามารถทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญและสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับได้ พร้อมทั้งสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ดังนั้นองค์กรหลายแห่งจึงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ของบุคลากรภายในองค์กรของตนเองมากขึ้น เพราะความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในที่ทำงาน หรือเป็นสิ่งผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตไว้อย่างกลมกลืนเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเพื่อการนำไปสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอีกทั้งยังเป็นการสร้างความจงรักภักดีให้บุคลากรอยู่กับองค์กรไปนานๆ ลดอัตราการเข้า – ออกงานของบุคลากร ลดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครงาน ลดการเสียเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจจะสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้

ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรปรารถนาจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526: 239) ให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างศักยภาพในภาพรวมขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยงต่างๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและรู้สึกรัก ผูกพันธ์กับองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้แล้วจะ

ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความซื่อสัตย์ และความสามัคคีให้มีต่อองค์กร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียงในอันดับต้นของประเทศ มีการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และประกาศนียบัตรในสาขาวิชาต่างๆ มากมาย ปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดการเรียนการสอนทั้งหมด 19 คณะ ซึ่งนับได้ว่าเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคมเป็นจำนวนมากและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างมากในแต่ละปี ซึ่งในการที่จะผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตที่มีคุณภาพได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน คือการมีคณาจารย์ที่มีคุณภาพจำนวนมากที่มีความรู้ลึกและเชี่ยวชาญในศาสตร์การเรียนการสอนและดูแลเอาใจใส่นิสิตเป็นอย่างดี มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เหมาะสม เช่น ห่างไกลจากมลภาวะทางเสียงไม่มีเสียงดังรบกวนในขณะทำการเรียนการสอน สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยห่างไกลจากแหล่งอบายมุขต่างๆ รวมถึงต้องมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานด้านธุรการให้มีคุณภาพประสานงานการเรียนการสอนระหว่างคณาจารย์กับนิสิต เพื่อให้การเรียนสอนของคณาจารย์และนิสิตสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี เป็นคณะที่เปิดการเรียนการสอนในศาสตร์ด้านการบริหารธุรกิจ แบ่งการเรียนการสอนออกเป็น 5 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาการบัญชี ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ ภาควิชาการตลาด ภาควิชาสถิติ และภาควิชาการธนาคารและการเงิน โดยแต่ละภาควิชามีการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ประกาศนียบัตร หลักสูตรโครงการอบรมต่างๆ มากมาย ทำให้ในแต่ละปีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมีนิสิตเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมาก จึงต้องใช้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นจำนวนมากในการดูแลคณาจารย์ นิสิต ผู้เข้าอบรมตามโครงการหลักสูตรต่างๆ เป็นจำนวนมากเช่นกัน ต้องคอยประสานงานระหว่างคณาจารย์กับนิสิต รวมถึงต้องทำงานประจำในสายงานธุรการตามที่บุคลากรสังกัด ซึ่งภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีถือเป็นภาระงานที่มีความหลากหลายและต้องมีความรับผิดชอบอย่างมาก รวมถึงผลของงานที่ได้ต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานและการสร้างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานโดยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญของวิจัย

ผลของการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ คือ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไดแก่ บุคลากรที่มีสถานภาพเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 179 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2552 : หน่วยงานการเจ้าหน้าที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไดแก่ บุคลากรที่มีสถานภาพเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งหมด 179 คน ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรจึงคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1970: 580 - 581) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชาการกลุ่มเป้าหมาย

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$n = \frac{179}{1+179(0.05)^2}$$

= 124 คน

ในการกำหนดขนาดตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้น จำนวนของตัวอย่างจะมีจำนวน 124 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างจำนวน 30% ได้เท่ากับ 37 คน รวมตัวอย่างทั้งหมด 161 คน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 21 - 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 41 - 55 ปี
- 51 - 60 ปี

1.1.3 สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง)

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานมหาวิทยาลัย

1.1.6 ระยะการทำงาน

- 1 – 10 ปี
- 11 – 20 ปี
- 21 – 30 ปี
- 31 – 40 ปี

1.1.7 รายได้ต่อเดือน

- 8,800 – 14,599 บาท
- 14,600 – 20,399 บาท
- 20,400 – 26,199 บาท
- 26,200 บาทขึ้นไป

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

1.2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

1.2.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

1.2.5 ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

1.2.6 ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

1.2.7 ด้านดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

1.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

1.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

2. ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการทุกคนของ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

3. เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

7. ประเภทบุคลากร หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานมหาวิทยาลัย

8. ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน โดยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

9. รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายรับที่ได้ในแต่ละเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

10. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบโดยรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้ง 8 ด้านดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ, ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ, ได้รับค่าตอบแทนที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและครอบครัว, พึงพอใจกับบริการ สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้เป็นเงินเดือน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ สถานที่ตั้งองค์กรอยู่ในเส้นทางการจราจรและมีระบบคมนาคมที่สะดวก, องค์กรห่างไกลจากมลภาวะและแหล่ง

อบายมุข, องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและตัวท่านอย่างดี, องค์กรมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ได้แก่ พึงพอใจกับหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน, ได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง, ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน, ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจในการทำงาน

- ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ มีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน, มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน, ไม่เคยคิดเปลี่ยนงานใหม่, ตั้งใจทำงานจนถึงเกษียณอายุการทำงาน

- ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ได้แก่ องค์กรสนับสนุนการใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน, ได้รับวันหยุด วันลา จากองค์กรที่ยุติธรรมตามกฎหมายกำหนด

- ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ได้แก่ องค์กรปฏิบัติกับแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม, องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือมีกิจกรรมทำร่วมกัน, พึงพอใจต่อการผูกมิตรหรือเข้ากับเพื่อนร่วมงาน, พึงพอใจกับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

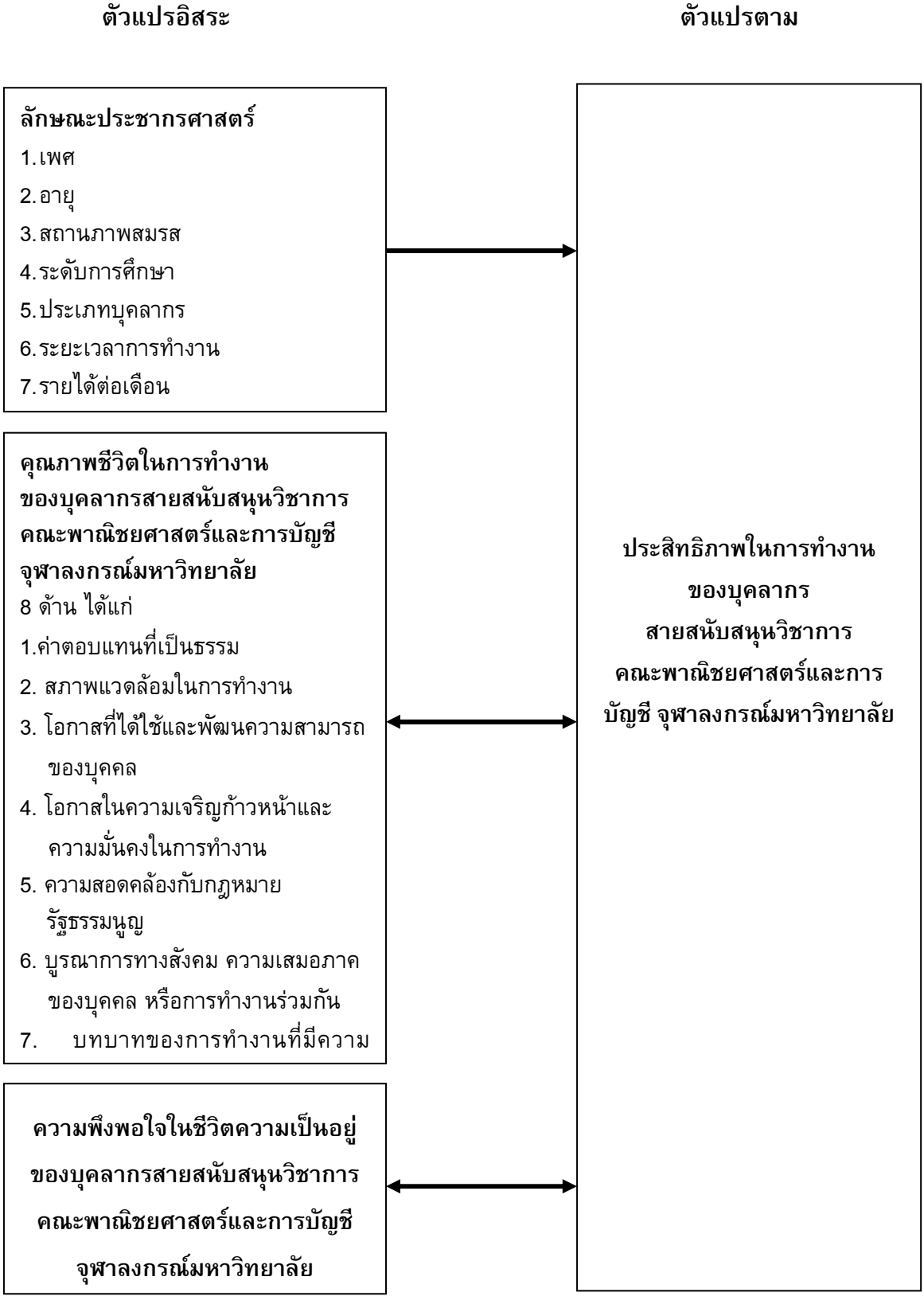
- ด้านดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ มีความสุขในการทำงาน, สามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางาน ได้อย่างเหมาะสม, มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ, ทำงานโดยปราศจากภาวะตึงเครียด

- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร ได้แก่ เป็นองค์กรที่มีคุณค่าทำประโยชน์ในด้านการศึกษาและพัฒนาสังคม, มีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กร

11. ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้แก่ ผ่อนคลาย – ตึงเครียด, มีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ, มีความสุข – กดดัน, เต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง, สนุก – เบื่อหน่าย, รู้สึกง่าย – ยาก, ราบรื่น – มีอุปสรรค

12. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น, คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น, ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น, การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น, การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น, ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น, รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41 – 42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก

ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลลดน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงาน พบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครองครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงาน หรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้นรวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เดวิส (Davis. 1997: 53) เป็นผู้ซึ่งนำศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ครั้งแรกได้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน (Job Design)

ฮิวส์ และ คัมมิ่งส์ (Huse; & Cummings. 1985) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการ

ทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และได้อธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ซาสซิโอ (Cascio. 2003) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานส่วนต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2534) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต การทำงานหมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติยู่ในองค์การหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

บุญแสง ธีระภากร (2533) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกความพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ประไพพร สิงหเดช (2539) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจของพนักงาน ที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงาน หรือผลที่ที่เกิดขึ้นกับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ

จารุวรรณ โหรา (2541) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคง องค์การมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคง และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือนักวิชาการบางท่านใช้คำว่า มิติหรือเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายดังต่อไปนี้

เดลาโม และ ทาเกะซาวา (Delamotte; & Takezawa. 1984) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. สภาพการทำงาน (traditional goals) หมายถึง ที่เป็นปัญหามาช้านาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อนความปลอดภัยในการทำงานซึ่งควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนงานโดยการใช้วิธีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. การปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของคนงานทั้งในแง่บุคคลในองค์การ และการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มคนงานในสังคม

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (influence of decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดเป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจในการทำงาน โดยการให้แสดงความคิดเห็น

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ (challenge of work content) หมายถึง การส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย มีอิสระที่จะกำหนดวิธีทำงาน

5. วงจรชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงานให้มีการผสมผสานกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของคนงาน ในเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

นักวิชาการอีกหลายท่านได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเป็นนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการในประเทศดังต่อไปนี้

วอลตัน (Walton. 1974) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับค่าจ้างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของ

การทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีค่าและมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และมีความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง วัฒนธรรมขององค์การมีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของพนักงาน ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (the total life space) หมายถึงการทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทยาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ลีวิน (Lewin. 1981) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (pay and benefits)

2. เงื่อนไขของการจ้างงาน (conditions of employment)

3. เสถียรภาพของการจ้างงาน (employment stability)

4. การควบคุมการทำงาน (control of work)

5. การปกครองตนเอง (autonomy)

6. การยอมรับ (recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor)

8. ระเบียบการในการอุทธรณ์ (appeals procedure)

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get done)

10. ความอาวุโสตามอายุงาน (seniority in employment)

ฮิวส์ และ คัมมิ่งส์ (Huse; & Cummings. 1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึงการรับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพและการได้พัฒนาความวามารถ (opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาส ที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นได้ ถ้ามีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. ควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่ของเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงานเช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลจากการงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการแล้วสิ่งที่ควรคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภาการ (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต

7. บูรณาการทางสังคม

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน

10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535: 38 - 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง

2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม

5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ

6. กิจกรรมและงานหลากหลาย

7. งานมีลักษณะท้าทาย

8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน

9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า

11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์อำนาจหน้าที่ในงาน

12. อำนาจหน้าที่ในงาน

13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

15. มีอนาคตที่ดี

16. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก

17. มีโอกาสเลือก

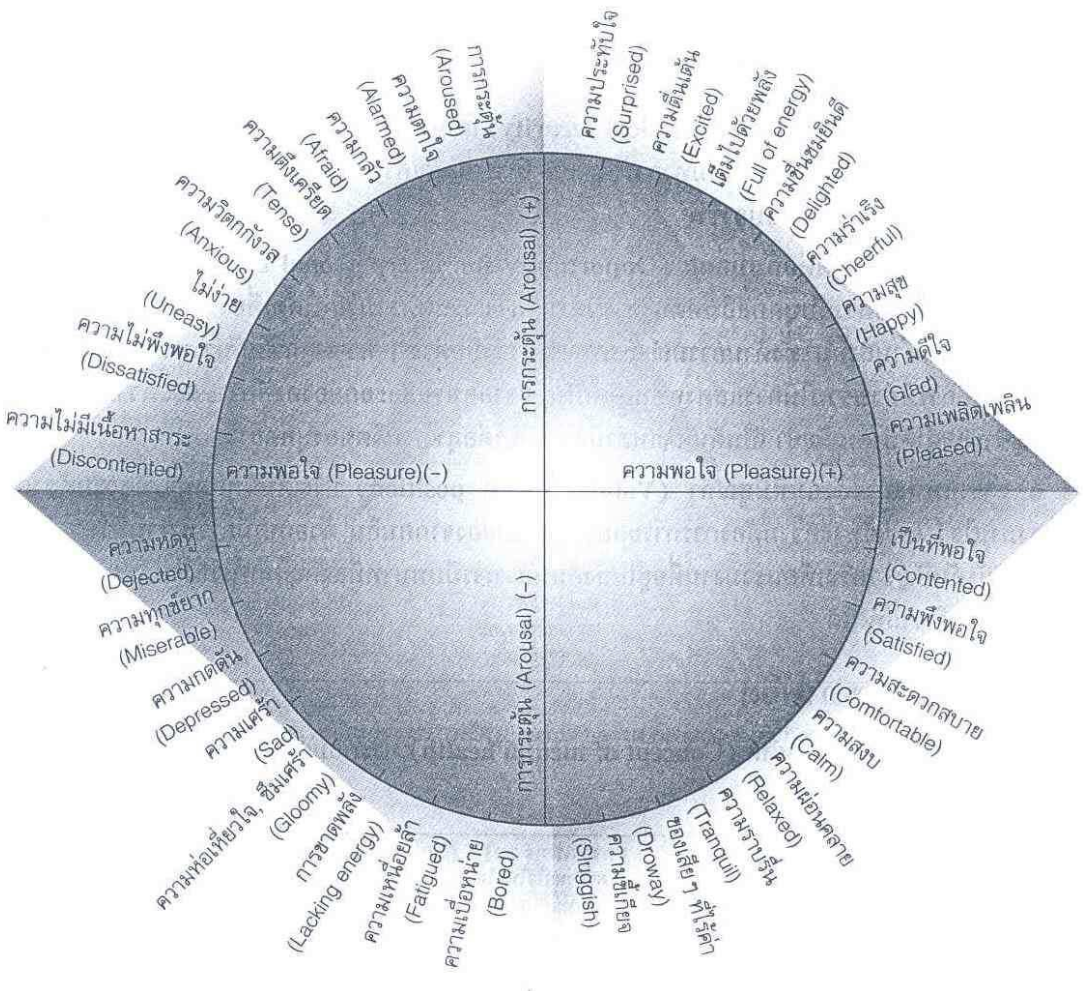
จากความหมายตามที่มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่านพอจะสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบโดยรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านความยุติธรรมจากการได้รับค่าตอบแทน ด้านการทำงานที่ปลอดภัย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับในสังคม รวมถึงการมีเวลาให้ความสุขกับชีวิตและครอบครัว

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

3.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well – being)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง (2548) กล่าวว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ประกอบด้วย 2 ประการ (ตามทฤษฎีของ Muchinsky. 2003: 344) คือ

1. ความพอใจ (Pleasure) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ
2. การกระตุ้นเร้า (Arousal) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ



ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well – being)

ที่มา: Muchinsky. (2003: 344.)

3.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความหมายเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ขวัญ ทัศนคติ ค่านิยมและแรงจูงใจเป็นอย่างมาก มีนักวิชาการในสาขาจิตวิทยาองค์กร พฤติกรรมองค์กร การจัดการและบริหารองค์กร ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะทางจิตด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้เป็นอย่างมาก นักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ซึ่งส่วนใหญ่ความคล้ายคลึงกัน มีรายละเอียดบางส่วนแตกต่างกันผู้วิจัยนำเสนอนิยามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการได้อธิบายสรุปไว้ ดังนี้

มอร์ส (เกร็ดแก้ว. 2528: 8; อ้างอิงจาก Morse. 1953: 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง ถ้าความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดมนุษย์มีความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามมา

วรูม (วุฒินันท์ วิมลศิลป์. 2533; อ้างอิงจาก Vroom. 1964: 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจตคติที่ดีต่องาน และขวัญในการปฏิบัติงานล้วนมีความหมายอย่างเดียวกัน กล่าวคือ หมายถึงการที่บุคคลพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามบทบาทและหน้าที่ของตน

นพพร เจริญสุข (2540: 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรักความสนใจ มีความกระตือรือร้น และมีความสุขที่ได้ทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ เป็นเจตคติของบุคคลที่ยึดถือต่องานและปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519: 259) เห็นว่าความพึงพอใจในงานของมนุษย์คือ ท่าทีทั่วไป ซึ่งมีผลมาจากท่าทีที่มีต่อสิ่งต่างๆ สามอย่าง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะของปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกเหนือหน้าที่การงาน นอกจากนั้น ยังได้สรุปในตอนท้ายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นส่วนประกอบระหว่างท่าที ลักษณะส่วนตัวของบุคคลและขวัญกำลังใจ

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผู้ให้ความหมายไว้ พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่กระตุ้นหรือรางวัลเป็นสิ่งจูงใจเพื่อรักษาสภาพความพอใจให้คงอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้นานที่สุดหรือตลอดไป โดยสิ่งที่บุคคลได้รับหรือตอบสนองจากองค์กรนั้นจะนำมาประเมินคุณค่าที่ได้ว่า

มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล หากประเมินว่าไม่เพียงพอต่อความต้องการของตนก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นมีน้อยลง อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

3.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

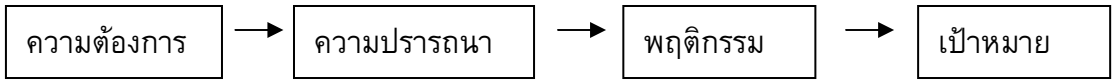
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจการทำงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งหวังและความตั้งใจให้ได้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่พึงพอใจในงาน ช่วยลดการขาดงาน ลางาน ลดการมาทำงานสาย ความพึงพอใจในงานช่วยเสริมสร้างความสามัคคี สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในงาน ได้มีผู้สรุปถึงควาสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เดวิส (ชาริณี เชาวน์ศิลป์. 2540: 20; อ้างอิงจาก Devis. n.d.) เชื่อว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดหาองค์ประกอบต่างๆ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และ Devis ยังกล่างถึงความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานและองค์กรดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ และความสามัคคีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของบุคคล หรือพนักงานก่อนว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี คือสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแข็งขันทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดง (อภิญญา อังคสุภณ. 2545: 8; อ้างอิงจาก ธงชัย. 2533: 111 - 112) ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

- ความต้องการ (Needs) คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปตามหลักที่ว่าทุกคนมีความต้องการที่หวังว่าจะได้รับการสนองตอบเสมอ
- ความปรารถนา (Wants or Desires) คือความต้องการที่จะระบุออกมา เป็นสิ่งของหรือความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่น การอยากได้ตำแหน่งที่มีเกียรติ
- พฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อทำการตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยัน ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น เป็นต้น
- เป้าหมาย (Goals) คือ จุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับการตอบสนอง ซึ่งแสดงพฤติกรรมให้เข้าเป้าหมายที่ต้องการ อาจเป็นสิ่งของ สภาพเงื่อนไขหรือกิจกรรมต่างๆ เช่น ขยันทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปการปฏิบัติงานของบุคคลจะไม่ทำเต็มความสามารถยกเว้นบุคคลจะมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากองค์กรต้องการให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของบุคคล และหาสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดมีสิ่งจูงใจมากบุคคลจะยิ่งเกิดความพอใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดอร์แมน (ปรียาพร วงศ์อนุตะโร. 2542: 130 - 132; อ้างอิงจาก Abraham K. Koman. 1977: 218) จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

● ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความต้องการตามเป้าหมายส่วนบุคคล

● ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference Group Theory) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงาน ตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของกลุ่ม ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

มันฟอร์ด (ปรียาพร วงศ์อนุตะโรจน์. 2542: 123; อ้างอิงจาก E. Munford. 1972: 4 - 5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

● กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological School) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg, Likert โดยมองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

● กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake and Mouton , Fielder

● กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort – Reward Bargain School) เป็ลกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากรายได้เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารของมหาวิทยาแมนเชสเตอร์

● กลุ่มอุดมการณ์จัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารองค์กร ได้แก่ Crozier and Gouldner

● กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทางวิสตอค

เฮอร์เบิร์ก (Herzberg. 1968) ทฤษฎี 2 ปัจจัย Frederick Herzberg ได้ศึกษาระดับความต้องการและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานมีสาเหตุจาก 2 ปัจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยเกื้อหนุน หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor) และปัจจัยนี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน โดย เฮอร์ซเบิร์ก ได้สรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
    1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
    1.2 การได้รับยกย่องในผลงาน
    1.3 ความรับผิดชอบในงาน

1.4 ความก้าวหน้าในงาน

1.5 การยอมรับจากบุคคลอื่น

1.6 ความท้าทายของงาน

2. ปัจจัยด้านสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่มิใช่สิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ การให้สนใจกับปัจจัยด้านสุขอนามัยนี้เป็นสิ่งจำเป็น

2.1 ค่าจ้างเงินเดือน

2.2 นโยบายและการบริหารของบริษัท

2.3 การควบคุมดูแล

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท

2.5 สภาพการทำงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน

2.7 สถานภาพในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย นี้สังเกตว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัย เช่น ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นมาตรการที่ป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่มิได้จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยการกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ผลดีกว่าการทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ อนึ่งผู้บริหารควรรักษาปัจจัยสุขอนามัยให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พอใจในงาน อันจะทำให้ระดับขวัญกลังใจในการทำงานต่ำได้

แม็ค เกรเกอร์ (McGregor. 1960) ได้กล่าวถึงการจูงใจคนงานมี 2 วิธี ได้แก่ วิธีดั้งเดิม (Traditional) เรียกว่า ทฤษฎี X และวิธีแบบมนุษยสัมพันธ์ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎี Y มีความแตกต่างกันในแง่ที่ว่า แต่ละรูปแบบจะสนองตอบต่อความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัยและในบางครั้งอาจตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ อย่างไรก็ดีทฤษฎี X ไม่มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่มีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม รวมทั้งความต้องการประจักษ์ตน ตามแนวลำดับความต้องการของ Maslow ซึ่งความต้องการสองประการนี้ต้องอาศัยกลยุทธ์การจูงใจพนักงานแบบบทฤษฎี Y จึงจะได้รับการตอบสนอง นอกจากนี้ สามารถอธิบายเกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบที่จะจัดส่วนประกอบของบริษัท คือ เงิน วัสดุ เครื่องมือและคน เพื่อหวังผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

2. ฝ่ายจัดการมีหน้าที่ควบคุมวิธีการจูงใจ และปรับพฤติกรรมของคนงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท

3. ถ้าฝ่ายจัดการไม่ทำหน้าที่ควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด คนงานจะขี้เกียจ เฉื่อยชาและไม่ทำงานเพื่อบริษัท ด้วยเหตุนี้ฝ่ายจัดการจึงมีหน้าที่ควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด โดยต้องใช้วิธีการจูงใจแบบมีการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งการจัดการคือ การทำงานโดยอาศัยคนอื่นทำนั่นเอง

ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจคนงานได้ดีกว่าทฤษฎี X ซึ่งจะยกย่องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยอธิบานได้ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบที่จะจัดระบบปัจจัยการผลิตในบริษัท คือ เงิน วัสดุ เครื่องมือและคน เพื่อหวังผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (เหมือ ทฤษฎี X)

2. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่เฉื่อยชา หรือมีพฤติกรรมการขัดขวางต่อความต้องการของบริษัท แต่ที่มนุษย์เป็นคนเฉื่อยชาไปนั้น เพราะประสบการณ์ของเขาในบริษัท

3. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีพื้นฐานที่ดีอยู่แล้วที่จะช่วยให้มนุษย์พัฒนาความรับผิดชอบและมีจิตใจที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายของบริษัท คุณลักษณะเหล่านี้มีพร้อมอยู่แล้วในตัวของมนุษย์

4. หน้าที่ที่สำคัญยิ่งของฝ่ายจัดการคือ จัดสภาพและวิธีการผลิตภายในบริษัท ในลักษณะที่คนงานสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัวของตนได้ดีที่สุด ในขณะเดียวกันก็ทำงานให้บรรลุเป้าสหมายของบริษัท นั่นคือ ต้องจัดการให้ความต้องการของคนงานกลายเป็นสิ่งเดียวกับเป้าหมายของบริษัท

จากทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor มีความคิดเห็นว่า เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างฝ่ายจัดการกับผู้บริหาร กับพนักงานผู้อยู่ใต้บังตับบัญชา โดยมองถึงบทบาทของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงานที่แตกต่างกัน กลุ่มทฤษฎี X ผู้บริหารควรใช้การควบคุมพนักงาน เพราะมีความเชื่อว่าพนักานนั้นมีนิสัยขี้เกียจ ส่วนกลุ่มทฤษฎี Y ไม่เน้นการควบคุม แต่เป็นลักษณะการทำงานร่วมกัน เพราะมีความเชื่อว่า พนักงานนั้นมีนิสัยขยันทำงาน ฉะนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องเข้าใจในความรู้สึก หรือสถานการณ์ที่จะบริหารให้เกิดการจูงใจพนักงานให้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

3.5 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แฮทฟิลด์ และฮิวส์แมน (Kidrakarn. 1989: 7; Hatfield; & Huseman: n.d.) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆมาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบันประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

ตัวแปรที่ 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ความตื่นเต้น / น่าเบื่อ
2. ความสนุกสนาน / ความไม่สนุกสนาน
3. สภาพโล่ง / สภาพสลัว ๆ
4. ท้าทาย / ไม่ท้าทาย
5. มีความพอใจ / ไม่พอใจ

ตัวแปรที่ 2 องค์ประกอบทั้งด้านค่าจ้าง ประกอบด้วย

1. ถือว่าเป็นรางวัล / ไม่เป็นรางวัล
2. มาก / น้อย
3. ยุติธรรม / ไม่ยุติธรรม
4. เป็นทางบวก / ทางลบ

ตัวแปรที่ 3 องค์ประกอบทางด้านการให้ความดีความชอบ

1. ยุติธรรม / ไม่ยุติธรรม
2.เชื่อได้ / เชื่อไม่ได้
3. เป็นเชิงบวก / เชิงลบ
4. เป็นเหตุเป็นผล / ไม่เป็นเหตุไม่เป็นผล

ตัวแปรที่ 4 องค์ประกอบทางด้านผู้นิเทศ / ผู้บังคับบัญชา

1. อยู่ใกล้ / อยู่ห่าง
2. ยุติธรรม จริงใจ / ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ
3. เป็นมิตร / ค่อนข้างไม่เป็นมิตร
4. เหมาะสมทางคุณสมบัติ / ไม่เหมาะสมทางด้านคุณสมบัติ

ตัวแปรที่ 5 องค์ประกอบทางด้านเพื่อนร่วมงาน

1. เป็นระเบียบเรียบร้อย / ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
2. จงรักภักดีต่อหน่วยงาน / ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงาน

3. สนุกสนานร่าเริง / ไม่สนุกสนานร่าเริง

4. ดูน่าสนใจเอาจริงเอาจัง / ดูน่าเบื่อหน่าย

อัมพล สูอำพัน (2535: 758 - 759) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในอาชีพมีดังนี้

1. ลักษณะงานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงให้เกิดความกระตือรือร้น

2. ไม่ได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. สิ่งแวดล้อมและสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดี

4. งานหนักเกินไป ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก

5. มีความขัดแย้งหรือคลุมเครือในหน้าที่การปฏิบัติงาน

6. งานที่ทำไม่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

7. การที่บุคคลมีการศึกษาเพิ่มเติม แต่ยังปฏิบัติงานในลักษณะเดิม ทำให้เบื่อหน่าย

8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานงานลดความเป็นมนุษย์ลง

9.ลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่องในอัตราที่สูง

10. มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างสถานะของงานและชีวิตด้านอื่นๆ เช่น มีระดับการศึกษาสูงแต่ได้ทำงานที่มีสถานะต่ำ

มูชินสกี้ (Muchisky. 2003) ได้อธิบายแนวความคิดทางด้านสุขภาพจิต (Concept of mental health) ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

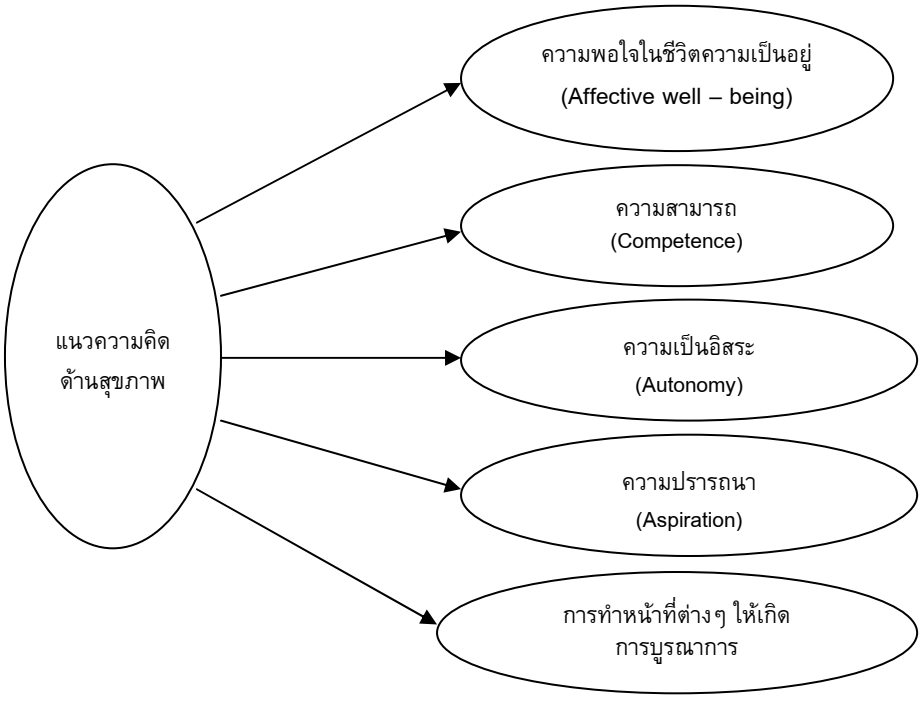
1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well – being) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ ความพอใจ (Pleasure) และ การกระตุ้นเร้า (Arousal)

2. ความสามารถ (Competence) สุขภาพที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จและความสามารถที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การแก้ปัญหา การจ้างงานที่พอเพียง ฯลฯ บุคคลที่มีความสามารถจะมีทรัพยากรด้านจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อความกดดันของชีวิตและได้เสนอแนะว่าสุขภาพจิตที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับการตอบสนองความสำเร็จที่จะต้องการทักษะด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของกระบวนการทางจิต (Psychomotor) ตลอดจนความเชื่อถือและความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถของบุคคลที่จะมีผลเหนือสภาพแวดล้อมด้วยความคิดเห็นและการปฏิบัติของตนเอง มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้อย่างอิสระและควบคุมตนเองได้

4. ความปรารถนา (Aspiration) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและใช้ความพยายามอย่างกระตือรือร้นได้ระดับความปรารถนาจะสะท้อนถึงแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นที่จะได้รับโอกาสใหม่ๆ และความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีระดับความปรารถนาต่ำก็จะมีกิจกรรมน้อยและมีการยอมรับสภาพปัจจุบันถึงวิธีการที่ไม่พอใจการต่อสู้เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลนี้จะเป็นสถานการณ์ความตึงเครียดและมีผลกระทบต่อความท้าทายด้วยความยากลำบากความสำคัญของระดับแรงปรารถนานี้จะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล

5. การทำหน้าที่ต่างๆ ให้เกิดการบูรณาการ (Integrated functioning) หมายถึง สุขภาพจิตของบุคคลโดยรวมสุขภาพจิตด้านจิตวิทยาจะแสดงออกมาในรูปของความสมดุลสอดคล้องกันและมีความสัมพันธ์กันภายในซึ่ง Freud ได้วิเคราะห์เรื่องความรักและการทำงาน โดยนำเสนอว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีก็คือผู้ที่ทำให้เกิดความสมดุลกันทั้งความรักและการงานได้ การทำหน้าที่ผสมผสานกันนี้จะต้องพิจารณาออกเป็นช่วงเวลาต่างๆ โดยทั่วไปจะเน้นความสมดุลระหว่างการยอมรับในช่วงเวลาของความลำบากของการบรรลุเป้าหมายและความผ่อนคลายในช่วงระยะเวลาที่มีการแทรกแซง



ภาพประกอบ 4 แสดงแนวความคิดด้านสุขภาพจิต (Concept of mental health)

3.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

1. ปัจจัยด้านบุคคล

1.1 ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้พนักงานมีการเปรียบเทียบความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแต่ละที่

1.2 เพศ จะเกี่ยวพันกับความทะเยอทะยานในการทำงานและลักษณะความเหมาะสมของงาน

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ และความปรองดองของสมาชิกในหน่วยงาน

1.4 อายุของพนักงาน

1.5 เวลาในการทำงานหรือชั่วโมงในการทำงาน

1.6 สติปัญญาของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานในด้านของความยากง่ายของงานที่ได้รับ

1.7 การศึกษาของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่กระทำและส่งผลให้เกิดความชอบหรือไม่ชอบงานนั้นๆ

1.8 ระดับเงินเดือน จะขึ้นอยู่กับความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละคน

1.9 ความสนใจในงาน

1.10 แรงจูงใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย การแข่งขัน ความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย มีหลักประกันในการทำงาน ความรู้สึกก้าวหน้า การได้รู้ผลของงาน ฐานะทางสังคมเมื่ออยู่ในกลุ่ม การได้รับรางวัลหรือการลงโทษ การได้งานที่เหมาะสมการรู้สึกว่างานที่ตนทำมีความหมาย การลดความซ้ำซากจำเจ

2. ปัจจัยด้านงาน ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะงานน่าสนใจในตัวเอง

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญ

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ

2.4 ขนาดของหน่วยงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์

2.7 โครงสร้างของงาน ความชัดเจนของเป้าหมายของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

3.1 ความมั่นคงในงาน

3.2 รายรับและปัจจัยทางเศรษฐกิจ

3.3 ผลประโยชน์ที่ได้รับ

3.4 โอกาสก้าวหน้ามนการทำงาน

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจน

3.6 สภาพการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน

3.9 การนิเทศงาน หรือการจัดให้ความรู้แก่พนักงานเป็นระยะๆ

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966: 280) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้งานทำตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรม

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ

3. ความพอใจในการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความพึงพอใจในการจัดการ

4. ค่าจ้าง (Wage) มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง และรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้น

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัด

6. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ – ส่ง ข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบมีความสำคัญมากำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ สถานที่พักผ่อน ห้องอาหาร ห้องน้ำและชั่วโมงการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ บริการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด การได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรมจากหย่วยงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

เซอร์โต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 31 ; อ้างอิงจาก Certo. 2000: 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพไว้ว่า

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)”

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง” (Doing things right)”

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 42) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมาถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน, เงิน, วัสดุสิ่งของเครื่องไม่เครื่องมือต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในการะบวนการทำงานขึ้นแล้ว ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O – I) + S$$ เมื่อ

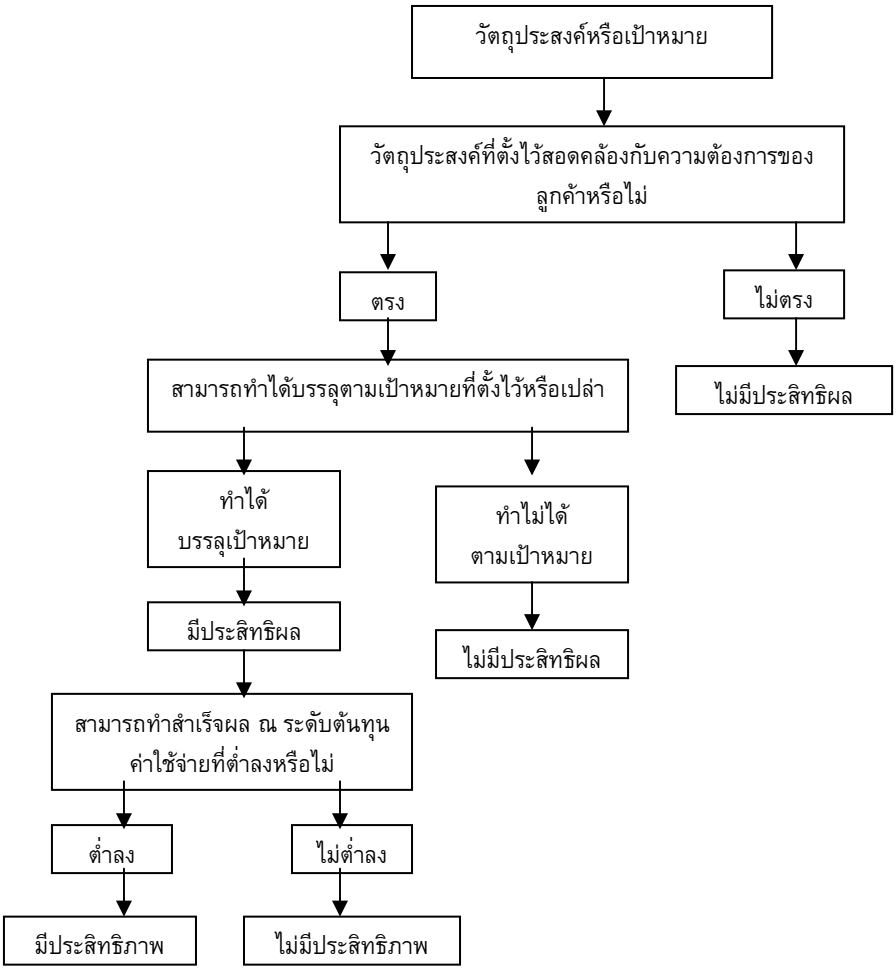
E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรที่นำเข้า (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่การทำงานหมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นั่นคือ การทำถูกต้องตามสิ่งที่ควร (Doing the right things) (Robbins; & Coulter. 1999: 9) ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใดในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวพันกับวิธีการ (means)ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Ends)



ภาพประกอบ 5 แสดงความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล(Effectiveness)

ติน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบล (2534: 77) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานใดๆ ก็ตามหน่วยงานจะต้องวางเป้าหมายไว้อย่างแน่นอน พร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด

วีระผล สุวรรณนันต์ (2527: 87) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใดๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งและภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2545: 14) กล่าวว่า ความมีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิผลตอบคำถาม 2 อย่าง คือ (1) เป้าหมายประสบความสำเร็จหรือไม่ (2) เป้าหมายมีความเหมาะสมหรือไม่ ความมีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความสำเร็จ

ของเป้าหมาย ในทางกลับกันความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพจะตอบคำถามว่า ต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไหร่ (ในแง่ของเงินทุน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ ปัจจัยจิตวิทยา และอื่นๆ) ต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิต

เบคเคอร์ และนิวฮัสเซอร์ (Becker; & Neuhauser. 1975: 94) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่ความซ้ำซ้อนต่ำ คือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานซ้ำซ้อนสูง คือความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสำคัญมากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

แฮริงตัน อีเมอร์สัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545: 45; อ้างอิงจาก Harrington Emerson. 1853) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harrington Emerson: ประสิทธิภาพองค์การ ว่า Harrington Emerson (ปี ค.ศ. 1853 – 1931) เป็นที่ปรึกษาทางด้านวิศวกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency engineering) โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและขจัดความสูญเปล่าโดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization's structure and its goals) โดยมีหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้นซึ่งลดความสิ้นเปลืองในด้านต่างๆ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Cleary defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากเท่าที่จะทำได้

3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่างๆ

5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม

6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, immediate, accurate and permanent records) ผู้บริหารควรจะมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลลยลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

กล่าวโดยสรุป (ธงชัย สันติวงศ์. 2541: 10) ประสิทธิภาพ คือ การสามารถสร้างผลสำเร็จออกมาโดยที่ไดผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไปหรือการวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อค่าใช้จ่ายนั่นเอง แต่ในขณะที่ประสิทธิผล หมายถึง การวัดว่ากิจการสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยไม่สนใจที่จะเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปว่ามากน้อยเพียงใด จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะพบว่าบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างสูงในการบริหารจัดการปัจจัยนำเข้าของการผลิตในขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตหรือผลของการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุด ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้าง ผลักดัน ชักนำ หรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากความสำคัญของ บุคลากร ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลง หรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือบุคลากร ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ในการสร้างความตั้งใจและเต็มใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับการที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรไม่ลดต่ำลง หรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

5. ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย ถือกำเนิดจากโรงเรียนสำหรับฝึกหัดวิชาข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งขึ้น ณ ตึกยาวข้างประตูพิมานชัยศรีในพระบรมมหาราชวังเมื่อ พ.ศ.2442 [ประเทศไทยเปลี่ยนวันขึ้นปีใหม่ตามปฏิทินสากลในปี พ.ศ. 2483 (ค.ศ. 1940) ดังนั้น พ.ศ. กับ ค.ศ.ก่อนหน้านี้จึงเหลื่อมกันอยู่ 1 ปี] และได้รับพระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนมหาดเล็ก เมื่อ 1 เมษายน พ.ศ.2445 ทั้งนี้เพื่อผลิตบุคลากรให้รับราชการซึ่งมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วอันเป็นผลจากพระบรมราโชบายปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินเมื่อ พ.ศ.2425

ต่อมาทั้งภาคราชการและเอกชนต้องการบุคลากรทำงานในสาขาวิชาต่างๆ กว้างขวางมากขึ้น พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระอนุสรณ์คำนึงถึงพระบรมราโชบายในสมเด็จพระบรมชนกาธิราชที่จะ" ให้มีมหาวิทยาลัยขึ้นสำหรับเป็นสถาบันอุดมศึกษาของชาวสยาม"พอที่จะช่วยให้กิจการปกครองท้องที่ของกระทรวงมหาดไทยดำเนินไปได้ดีในระดับหนึ่งแล้วสมควรขยายการจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของ กระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้สถาปนาโรงเรียนมหาดเล็กเป็นสถาบันอุดมศึกษา พระราชทานนามว่า "โรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว" เมื่อ 1 มกราคม 2453 ต่อมาทรงเห็นว่าควรขยายกิจการให้กว้างขวางตามพระราชประสงค์เพื่อให้เป็นพระบรมราชานุสาวรีย์อันยิ่งใหญ่และถาวรในสมเด็จพระบรมชนกาธิราชพระองค์จึงได้พระราชทานเงินทุนที่เหลือจากการที่ราษฎรได้เรี่ยไรเพื่อสร้างพระบรมราชานุสาวรีย์พระบรมรูปทรงม้าจำนวนเก้าแสนกว่าบาทให้ใช้เพื่อสร้างอาคารเรียนและเป็นตึกบัญชาการบนที่ดินของพระคลังข้างที่จำนวน 1,309 ไร่ ซึ่งอยู่ที่อำเภอปทุมวัน และเงินที่เหลือจากการสร้างก็ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้เพื่อกิจการของโรงเรียนต่อไปทั้งนี้ได้พระราชทานพระมหากรุณาธิคุณเสด็จพระราชดำเนินและทรงวางศิลาพระฤกษ์ในการสร้างอาคารดังกล่าวเมื่อ 3 มกราคม พ.ศ.2458

ในครั้งนั้นมีการเปิดสอน 8 แผนกวิชา ได้แก่ การปกครอง กฎหมาย การฑูต การคลัง การแพทย์การช่าง การเกษตร และวิชาครู จัดการศึกษาใน 5 โรงเรียน (คณะในปัจจุบัน) คือ โรงเรียนรัฏฐประศาสนศาสตร์ตั้งอยู่ในพระบรมมหาราชวังโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ตั้งอยู่ที่บ้านสมเด็จเจ้าพระยา โรงเรียนราชแพทยาลัยตั้งอยู่ที่โรงพยาบาลศิริราชโรงเรียนเนติศึกษาตั้งอยู่ที่เชิงสะพานผ่านพิภพลีลา และโรงเรียนยันตรศึกษาตั้งที่วังใหม่หรือวังกลางทุ่ง หรือวังวินเซอร์(เคยเป็นวังของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชเจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศ)

ต่อมาพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชดำริที่จะขยายการศึกษาในโรงเรียนข้าราชการพลเรือนฯ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น คือ ไม่เฉพาะสำหรับผู้ที่จะเล่าเรียนเพื่อรับราชการเท่านั้น แต่จะรับผู้ซึ่งประสงค์จะศึกษาขั้นสูงให้เข้าเรียนได้ทั่วถึงกัน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ประดิษฐานโรงเรียนข้าราชการพลเรือนฯ ขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อ 26 มีนาคม พ.ศ. 2459 เพื่อเป็นพระบรมราชานุสาวรย์เฉลิมพระเกียรติแห่งสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงให้เจริญก้าวหน้ากว้างขวางแผ่ไพศาลและมิรู้เสื่อมสูญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในช่วงแรกมีการจัดการศึกษาเป็น 4 คณะ ได้แก่ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยในระหว่าง พ.ศ. 2459 - 2465 มีการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาระดับประกาศนียบัตร และการเตรียมการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญา มีการติดต่อกับมูลนิธิร็อกกี้ เฟลเลอร์ เพื่อให้ช่วยเหลือการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ จากนั้นระหว่าง พ.ศ. 2466 - 2480 เริ่มรับผู้สำเร็จหลักสูตรมัธยมบริบูรณ์เข้าเรียนในคณะแพทยศาสตร์ขณะเดียวกันก็ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรและรับนักเรียนผู้จบประโยคมัธยมบริบูรณ์เข้าเรียนอีก 4 คณะ และในระหว่างปี พ.ศ. 2481 - 2490 เริ่มเน้นการเรียนการสอนอันเป็นพื้นฐานของวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยมีการจัดเตรียมมหาวิทยาลัยคือนักเรียนจะต้องเลือกเรียนตามคณะต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนทำให้มีโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขึ้น

หลังจากนั้น ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2491 - 2503 เป็นระยะเวลาของการขยายการจัดการศึกษาออกไปในศาสตร์และศิลปวิทยาการต่างๆ โดยเน้นระดับปริญญาตรีเป็นหลัก และตั้งแต่ พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน เป็นช่วงเวลาของการขยายการศึกษาระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นและเริ่มพัฒนาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาส่งเสริมการค้นคว้า วิจัย การอนุรักษ์และสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและการบริการทางวิชาการให้แก่สังคม มีการจัดตั้งสถาบันวิจัยสถาบันบริการ และศูนย์ เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัยและพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ทุกวิถีทางให้สมกับเป็นพระบรมราชานุสาวรีย์ของสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงพระปิยมหาราชของพสกนิกรชาวไทยตลอดไป

ประวัติคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งที่ผลิตบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจของประเทศซึ่งมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทั้งนี้ด้วยความสามารถในการเล็งเห็นการณ์ไกลของท่านศาสตราจารย์อุปการคุณพระยาไชยยศสมบัติ

วันที่ 22 ตุลาคม 2481 ได้เริ่มเปิดแผนกวิชาการบัญชีและแผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ สังกัดคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ต่อมาได้เป็นแผนกวิชาอิสระ เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2483 และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวางโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาของแผนกวิชาอิสระดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

1.	พระยาไชยยศสมบัติ	ประธานกรรมการ
2.	พระมนูภาณวิมลศาสตร์	กรรมการ
3.	หลวงพรตพิทยพยัต	กรรมการ
4.	นายอาภรณ์ กฤษณามระ	กรรมการ
5.	นายศิริ ฮุนตระกูล	กรรมการ
6.	นายสุกิจ นิมมานเหมินทร์	กรรมการและเลขานุการ

วันที่ 4 พฤษภาคม 2483 ศาสตราจารย์อุปการคุณพระยาไชยยศสมบัติ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าแผนกวิชาการบัญชีและพาณิชยศาสตร์ และคณะกรรมการวิชาการได้พิจารณาจัดหลักสูตรให้มีลักษณะอิสระแตกต่างจากหลักสูตร ของคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยกำหนดให้ผู้ที่จะศึกษาวิชาการบัญชีเรียนภาคทฤษฎี 4 ปี และภาคปฏิบัติ 1 ปี ต่อมาในปี 2487 ได้ตัดภาคปฏิบัติออกคงเรียนแต่เฉพาะภาคทฤษฎีเป็นเวลา 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาบัญชีบัณฑิต ส่วนแผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ ได้กำหนดหลักสูตรไว้ 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาพาณิชยศาสตร์บัณฑิต

หลังจากแผนกวิชาอิสระได้ดำเนินการสอนมาเกือบ 5 ปี ก็ได้รับการสถาปนาเป็นคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2486 และศาสตราจารย์อุปการคุณพระยาไชยยศสมบัติ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณบดีคนแรกของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

พ.ศ. 2494 เปิดแผนกวิชาเศรษฐศาสตร์หลักสูตร 4 ปี ผู้ที่เรียนสำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาเศรษฐศาสตร์บัณฑิต ต่อมา พ.ศ. 2513 สภามหาวิทยาลัยได้ยกฐานะแผนกวิชาเศรษฐศาสตร์รวมกับแผนกวิชาการคลังของคณะรัฐศาสตร์สถาปนาขึ้นเป็นคณะเศรษฐศาสตร์

พ.ศ. 2500 สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปิดแผนกวิชาสถิติ หลักสูตร 4 ปี โดยผู้ที่เรียนสำเร็จการศึกษาในระหว่างปีการศึกษา 2500 - 2513 จะได้รับปริญญาพาณิชยศาสตร์บัณฑิต (สถิติส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2514 เป็นต้นมาจะได้รับปริญญาสถิติศาสตร์บัณฑิต

พ.ศ. 2513 สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปิดแผนกวิชาการธนาคารและการเงิน หลักสูตร 4 ปี (ปริญญาบัญชีบัณฑิต)

พ.ศ. 2520 สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้เปิดแผนกวิชาการตลาด หลักสูตร 4 ปี (ปริญญาพาณิชยศาสตร์บัณฑิต)

พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้ใช้คำว่า “ภาควิชา” แทน “แผนกวิชา” ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 ต่อมาในปีการศึกษา 2526 คณะฯ เปิดสอนหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต โดยรับผิดชอบร่วมกันระหว่าง 3 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ ภาควิชาการธนาคารและการเงิน และภาควิชาการตลาด

พ.ศ. 2539 คณะฯ ได้เปิดหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ) ซึ่งนับว่าเป็นหลักสูตรนานาชาติหลักสูตรแรกที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาแรก ในจุฬาฯ

พ.ศ. 2543 คณะฯ ได้เปิดหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี (หลักสูตรนานาชาติ) ขึ้น ซึ่งเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี

พ.ศ. 2544 หลักสูตรปริญญาสถิติศาสตร์บัณฑิต ได้เปิดสาขาวิชาสถิติเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อธุรกิจ

นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2510 คณะฯ ยังมีหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ซึ่งเปิดสอนเป็นครั้งแรกในสาขาวิชาการสอบบัญชี

<u>ระดับปริญญามหาบัณฑิต</u>

พ.ศ. 2504 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในแผนกวิชาการบัญชี และแผนกวิชาพาณิชยศาสตร์

พ.ศ. 2509 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนใน แผนกวิชาสถิติ

พ.ศ. 2517 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในแผนกวิชาการธนาคารและการเงิน

พ.ศ. 2525 ได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตขึ้น โดยรับผิดชอบร่วมกันระหว่างภาควิชาพาณิชยศาสตร์ ภาควิชาการธนาคารและการเงิน และภาควิชาการตลาด

พ.ศ. 2529 เปิดหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (นอกเวลาราชการ)

พ.ศ. 2535 เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ และหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ(นอกเวลาราชการ) และภาควิชาสถิติได้เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกันภัย

พ.ศ. 2536 เปิดสอนหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (นอกเวลาราชการ)

พ.ศ. 2540 สอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเงิน

พ.ศ. 2542 เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเงิน (หลักสูตรภาษาอังกฤษ) (ภาคนอกเวลาราชการ)

พ.ศ. 2546 เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาซอฟแวร์ทางธุรกิจ

พ.ศ. 2546 เปิดสอนหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)

พ.ศ. 2549 เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการกำกับดูแลกิจการ

พ.ศ. 2549 เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด

พ.ศ. 2549 เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบิน (ภาคนอกเวลาราชการ)

พ.ศ. 2551 เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโรงพยาบาลและการรักษาสุขภาพ (ภาคนอกเวลาราชการ)

<u>ระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต</u>

พ.ศ. 2531 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาบัญชีดุษฎีบัณฑิต ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยที่สอนวิชาการบัญชีในระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต

พ.ศ.2534 เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต โดยรับผิดชอบร่วมกัน 3 มหาวิทยาลัย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์

พ.ศ. 2547 เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ

พ.ศ. 2551 เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการเงินเชิงปริมาณ (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)

โครงสร้างการบริหาร

ความสัมพันธ์ทางสายงานและการบังคับบัญชาระหว่างคณะฯ กับมหาวิทยาลัย ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปตามเงื่อนไขระเบียบข้อบังคับ ซึ่งทางราชการได้ระบุไว้ ส่วนการบริหารงานภายในคณะฯ ประกอบด้วย

1. คณบดี ซึ่งสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้ง
2. คณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 15 คน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือตลอดจนควบคุมการดำเนินงานของคณะฯ ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

2.1 ประธานกรรมการ

คณบดี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

2.2 กรรมการประจำคณะฯ

2.2.1 รองคณบดีฝ่ายบริหาร

2.2.2 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

2.2.3 รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

2.2.4 หัวหน้าภาควิชาการบัญชี

2.2.5 หัวหน้าภาควิชาพาณิชยศาสตร์

2.2.6 หัวหน้าภาควิชาสถิติ

2.2.7 หัวหน้าภาควิชาการธนาคารและการเงิน

2.2.8 หัวหน้าภาควิชาการตลาด

2.2.9 ผู้แทนคณาจารย์ 5 คน

2.2.10 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน

3. คณะกรรมการการบริหารรบบประกันคุณภาพ ทำหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการกำหนดระบบประกันคุณภาพ ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีภายใต้คณะกรรมการบริหารระบบประกันคุณภาพประกอบด้วย

3.1 สำนักงานประกันคุณภาพ ซึ่งกำหนดให้มีผู้จัดการคุณภาพ และคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานประกันคุณภาพ โดยทำหน้าที่ดังนี้

3.1.1 กำกับและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบปรกันคุณภาพ

3.1.2 วางแผนและประสานงานการตรวจสอบคุณภาพ

3.1.3 รายงานผลการตรวจสอบคุณภาพเพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารระบบประกันคุณภาพ

3.2 คณะกรรมการตรวจติดตามและตรวจประเมินคุณภาพภายใน ทำหน้าที่ดำเนินงานตรวจติดตามและตรวจประเมินคุณภาพภายในของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 คณะกรรมการประกันคุณภาพหลักสูตร ทำหน้าที่ตรวจประเมินคุณภาพของหลักสูตรที่เปิดสอนตลอดจนการเรียนการสอนและบัณฑิตของคณะฯ

3.4 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและวางระบบการควบคุมภายใน เพื่อดำเนินการแก้ไข ลด ป้องกันความเสี่ยวที่อาจเกิดขึ้น ทบทวนและประเมินผลมาตรการหรือแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. โครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็น 2 งานหลัก

4.1 งานการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย 5 ภาควิชา คือ ภาควิชาการบัญชี ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ ภาควิชาสถิติ ภาควิชาการธนาคารและการเงิน และภาควิชาการตลาด

4.2 งานสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายวิจัย และฝ่ายกิจการนิสิต พร้อมทั้งศูนย์และห้องปฏิบัติการต่างๆ ดังแสดงในภาพแผนภูมิโครงสร้าง (แสดงในหน้าถัดไป)

ปัจจุบันคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคณาจารย์ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนรวมทั้งหมด 303 คน ดังนี้

คณาจารย์ ทั้งหมด 124 คน แบ่งตามภาควิชาฯ ดังนี้

- ภาควิชาการบัญชี จำนวน 35 คน
- ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ จำนวน 24 คน
- ภาควิชาสถิติ จำนวน 32 คน
- ภาควิชาการธนาคารและการเงิน จำนวน 22 คน
- ภาควิชาการตลาด จำนวน 11 คน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 179 คน แบ่งตามประเภทบุคลากร ดังนี้

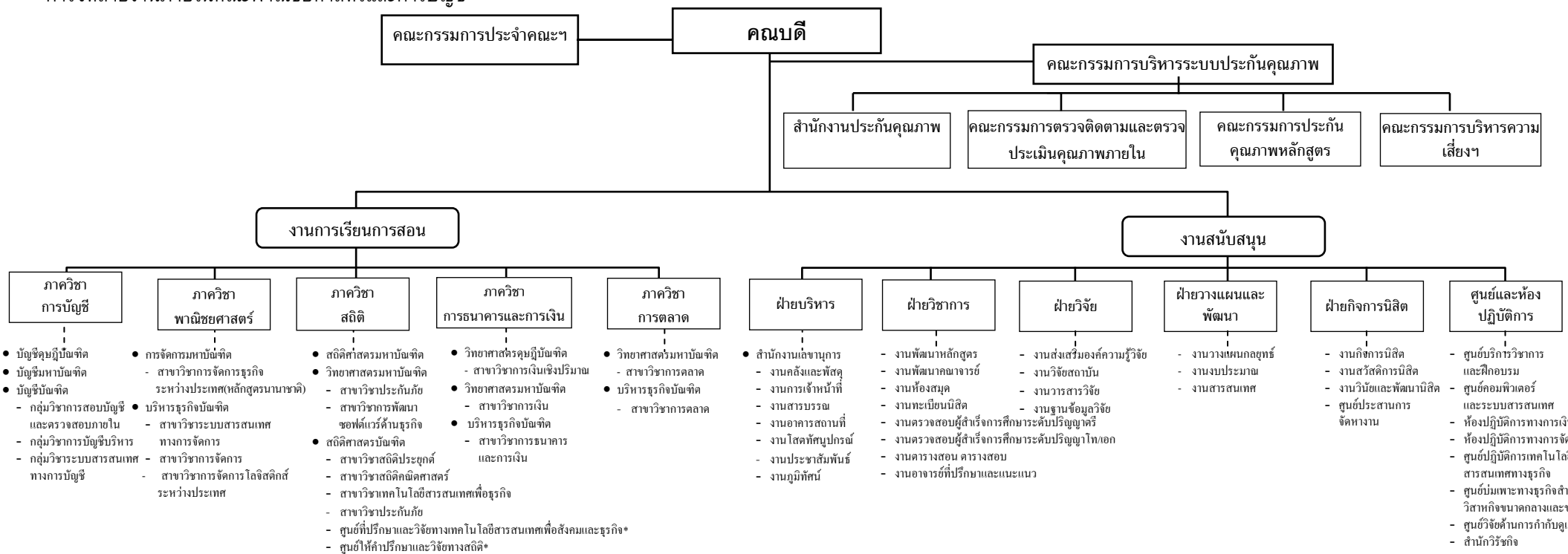
- ข้าราชการ จำนวน 14 คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน
- พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 126 คน

นิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จำนวน 2,669 คน

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (ภาคปกติและภาคนอกเวลาราชการ) จำนวน 2,250 คน

โครงสร้างการบริหารงานของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การจัดสายงานภายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี



หลักสูตรร่วม

	การบัญชี	พาณิชยศาสตร์	สถิติ	การธนาคารฯ	การตลาด
บริหารธุรกิจบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) - สาขาวิชาการบัญชี - สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ	x	x	x	x	x
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางธุรกิจ - แขนงวิชาระบบสารสนเทศทางการจัดการ - แขนงวิชาระบบสารสนเทศทางการบัญชี - แขนงวิชาระบบสารสนเทศทางสถิติ	x	x	x	x	x
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	x	x	x	x	x
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการกำกับดูแลกิจการ	x	x	x	x	x
บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) JDBA	x	x	x	x	x
วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	x	x	x	x	x

หลักสูตรสหสาขาวิชา

- **หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม(สหสาขาวิชา)**
- **หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์**
- **หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม**
- **หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวิศวกรรม(หลักสูตรนานาชาติ/สหสาขาวิชา**
- **หลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม(สหสาขาวิชา**

หมายเหตุ * อยู่ระหว่างดำเนินการ

มติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 3/2551

วันที่ 30 มกราคม 2551

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

กมล รักสงวน (2520) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ภาคเหนือ จำนวน 8 วิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญลดหลั่นจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา จำนวน 102 คน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานช่างเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านตัวงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และระดับด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

เฉลิม สุภมร (2520) ศึกษาขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะได้รับความร่วมมือประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม งานมั่นคง ภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมการปกครองและมีสภาพแวดล้อมที่ดี

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2537) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานยกเว้นเพศ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และสรุปว่าค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ การมีเวลาว่างสำหรับตนเองและครอบครัวน้อย ขาดความมั่นคงและก้าวหน้าในงานความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุน้อย ความด้อยโอกาสในการพัฒนา ความรู้ เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประไพพร สิงหเดช (2539) ศึกษาคุณลักษณะและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมสูง และยังพบว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชนบท มีระดับความความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภูมิลำเนาในเมืองใหญ่ และเพศหญิงมีระดับความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สูงกว่าเพศชาย ในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้ และผลประโยชน์

ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การบริหารงานเป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีองค์การ

พา ไม้จันทร์ดี (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขะ พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการลักษณะสายงานและตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท มินิแบไทย จำกัด โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 365 คน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการทำงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

สรวงสวรรค์ ต๊ะตันปิตา (2541) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกี่ศึกษาคือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่อง จำนวน 225 คน จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่ นฤดล มีเพียร (2541) ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับ บนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่อง ส่วน เพศ อายุ สถานภาพของการสมรส จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะเห็นว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงคุณภาพการบริการตามการรับรู้ของหัวหน้างานจะน้อยมาก แต่อย่างไรก็ดีในภาพรวม ปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างคุณภาพการให้บริการ คือ ตัวผู้ให้บริการนั่นเอง ถึงแม้ว่าองค์การบริการนั้นจะมีความพร้อม ทั้งทางด้านอุปกรณ์และสถานที่แล้วก็ตามแต่ถ้าองค์การนั้นมีผู้ให้บริการที่มีความเชื่อถือหรือค่านิยมต่องานบริการในทางลบ ตลอดจนมีพฤติกรรมการให้บริการที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ก็จะส่งผลต่อภาพรวมโดยทำให้คุณภาพการบริการที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ก็จะส่งผลต่อภาพรวมโดยทำให้คุณภาพการบริการต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการภายใต้การประเมินของควบคุมงานซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลพนักงานแจกโดยตรง

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มี - ลิม และ ไบน์ (สิทธิชัย สุวรรณ. 2539; อ้างอิงจาก Mee – Lim; & Bain. 1989) ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของโปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อองค์การ ที่ได้มีการจัดตั้งสหภาพในองค์การรวม 27 แห่ง พบว่าใช้โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นก่อให้เกิดผลกระทบในด้านบวกต่อผลิตภาพ ในการทำงานหรือการเพิ่มผลผลิต และยังช่วยลดการขาดงาน การลาออกจากงาน รวมทั้งทำให้พนักงานมีวินัยในการทำงานมากขึ้น

โรส (Coates. 1977; Citing. Rose. 1991) กล่าวว่าหลักการของวัฒนธรรมองค์การคือพันธะสัญญา (Commitment) ซึ่งยังคงเป็นข้อถกเถียงว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จส่งผลมาจากการบริหารพันธะสัญญา (Commitment Management) หรือมาจากการพัฒนาทางด้านศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งพันธะสัญญาจะนำมาซึ่งการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและความไวต่อสภาพที่แท้จริงขององค์การ (Pondy; et al. 1983) และพันธะสัญญานี้ยังจะสนับสนุนไปสู่การมีประสิทธิภาพ ความต้องการที่จะพัฒนาตลอดจนการตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Dore. 1989)

เบอร์เก้ (Borquist. 1987: 260-A) ไดศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่ซูเบอร์แบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. บูรณาการทางสังคม
6. ธรรมนูญในองค์การ
7. ดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

การศึกษาความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ตามแบบของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง (2548) ตามทฤษฎีของ มูชินสกี้ (Muchinsky. 2003: 344) โดยพิจารณาถึงหลักความพอใจ จำนวน 7 คู่ ได้แก่

1. ผ่อนคลาย - ตึงเครียด
2. มีแรงกระตุ้น - ขี้เกียจ
3. มีความสุข - กดดัน
4. เต็มไปด้วยพลัง - ขาดพลัง
5. สนุก - เบื่อหน่าย
6. รู้สึกง่าย - ยาก
7. ราบรื่น – มีอุปสรรค

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้แนวคิดตามความหมายของ ธงชัย สันติวงศ์ (2541) และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นข้อคำถามจำนวน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่

1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น
4. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น
7. ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไดแก่ บุคลากรที่มีสถานภาพเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 179 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2552: หน่วยงานการเจ้าหน้าที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไดแก่ บุคลากรที่มีสถานภาพเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งหมด 179 คน ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรจึงคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1970: 580 - 581) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชาการกลุ่มเป้าหมาย

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$n = \frac{179}{1+179(0.05)^2}$$

$$= 124 \text{ คน}$$

ในการกำหนดขนาดตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้น จำนวนของตัวอย่างจะมีจำนวน 124 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างจำนวน 30% ได้เท่ากับ 37 คน รวมตัวอย่างทั้งหมด 161 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยประเภทของบุคลากร 3 ประเภท โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละประเภทบุคลากร} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละประเภทบุคลากร x 161}}{179}$$

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามสัดส่วน (คน)
1. ข้าราชการ	14	13
2. ลูกจ้างประจำ	39	35
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	126	113
รวมทั้งหมด	**179**	**161**

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากจากรายชื่อบุคลากรตามประเภทบุคลากรให้ครบจำนวนตามตัวอย่างที่ต้องการ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self – Respond questionnaire)

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close – ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (คำถามข้อ 1 และ 3) (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) (คำถามที่ 2, 4, 5, 6, 7)

1. เพศ ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

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

จากข้อมูลของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ระบุว่า อายุ 21 ปี เป็นอายุที่ต่ำที่สุด และอายุ 60 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูลบุคลากร ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{60 - 21}{4}$$

$$= 9.75 \text{ ปี ประมาณ } 10 \text{ ปี}$$

แสดงช่วงอายุ โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

☐ 21 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 55 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

☐ โสด

☐ สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง)

4. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประเภทบุคลากร ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

☐ ข้าราชการ

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ พนักงานมหาวิทยาลัย

6. ระยะเวลาการทำงาน ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

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

จากข้อมูลของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ระบุว่า ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลาการทำงานต่ำที่สุดของข้อมูล และระยะเวลาการทำงาน 40 ปี เป็นระยะเวลาการทำงานสูงที่สุดของข้อมูลบุคลากร ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{40 - 1}{4}$

= 9.75 ปี ประมาณ 10 ปี

แสดงช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

☐ 1 – 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี

☐ 21 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

7. รายได้ต่อเดือน ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด – ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

จากข้อมูลของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ระบุว่า รายได้ต่อเดือนประมาณ 8,800 บาท เป็นรายได้ต่อเดือนที่ต่ำที่สุดของข้อมูล และรายได้ต่อเดือนประมาณ 32,000 บาท เป็นรายได้ต่อเดือนที่สูงที่สุดของข้อมูลบุคลากร ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 5 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{32,000 - 8,800}{4}$

= 5,800 บาท

แสดงช่วงรายได้ต่อเดือน โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

☐ 8,800 – 14,599 บาท

☐ 14,600 – 20,399 บาท

☐ 20,400 – 26,199 บาท

☐ 26,200 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมตัวแปร 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ด้านดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร โดยใช้มาตรวัดไลเคิร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ โดยให้ค่าคะแนน ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วย	4	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(5-1)}{5}$$

$$= 0.8$$

จากนั้นนำมาหาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แสดงว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แสดงว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แสดงว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แสดงว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แสดงว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) รวม 7 ข้อ ซึ่งคำถามที่บุคลากรต้องตอบมีคำตอบกำหนดไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและต่ำสุดด้วย ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร

ผ่อนคลาย 5 : 4 : 3 : 2 : 1 ตึงเครียด

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วย	4	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร จะใช้เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(5-1)}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นจึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ โดยใช้มาตรวัดไลเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 8 ข้อ โดยให้ค่าคะแนน ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเหนือกว่าบุคลลอื่นมาก	5	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเหนือกว่าบุคลลอื่น	4	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าใกล้เคียงกับบุคคลอื่น	3	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าด้อยกว่าบุคคลอื่น	2	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าด้อยกว่าบุคคลอื่นมาก	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(5-1)}{5}$$

$$= 0.8$$

จากนั้นนำมาหาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเหนือกว่าบุคคลอื่นมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเหนือกว่าบุคคลอื่น

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับบุคลอื่น

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้อยกว่าบุคคลอื่น

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้อยกว่าบุคคลอื่นมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ, เสนอแนะและแก้ไข ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 ชุด เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบรัค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟ่า (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0<\alpha<1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก จากการศึกษาของ Sekaran,Uma ปี ค.ศ.1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546: 55)

ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมที่ระดับ Alpha = 0.9487 โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าได้ดังนี้

	ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
- ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	0.9503
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.9501
- ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.9468
- ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.9481
- ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ	0.9507
- ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน	0.9479
- ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล	0.9481
- ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.9508
ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	0.9483
ประสิทธิภาพในการทำงาน (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น)	0.9496

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ประกอบกับการแจกแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้บุคลากรตามหน่วยงานต่างๆ และรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามที่ได้คำนวณไว้ 161 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว

1.2 นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 15.0 (Statistical Package for the Social Sciences) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

2.1.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.1.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส

2.1.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ถ้ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบต่อรายคู่โดยใช้วิธี LSD (least significant difference) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 144)

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

5. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (อภินันท์ จันตะนี. 2538: 75)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ หรือ % (percentage)

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 35)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 2 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 65)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449)

$$\alpha = \frac{k\ \overline{\text{covariance}}\ /\ \overline{\text{variance}}}{1+(k-1)\ \overline{\text{covariance}}\ /\ \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถามของแบบสอบถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3.สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t – test แบบ Independent (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และสถานภาพสมรส

3.1.1 เมื่อความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2+(n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2}\left[\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right]}}$$

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

$\overline{x_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{x_2}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

3.1.2 เมื่อความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom: df)

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

3.2 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ (F - distribution)

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนในกลุ่ม (Mean square within group)

$MS_b = SS_b/(k-1)$

$MS_w = SS_w/(n-k)$

SS_b แทน ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between groups sum of squares)

SS_w แทน ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Between groups sum of squares)

k แทน จำนวนกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

df_b แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ระหว่างกลุ่ม $(k-1)$

df_w แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ระหว่างกลุ่ม $(n-k)$

เมื่อคำนวณค่าต่างๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้ลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามรูปดังนี้

แหล่งของการแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	$k-1$	MS_b	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	SS_w	$n-k$	MS_w	
ทั้งหมด	SS_t	$n-1$		

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{MSE}\sqrt{\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ

MSE แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน ค่าจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

n แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

$n1$ แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด

df_b แทน ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df_w แทน ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดยค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=1}^{k}\left(1-\frac{n_j}{N}\right)S_1^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Group)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group) สำหรับ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N แทน ขนาดของประชากร

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnent's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 116) ดังนี้

$$t = \frac{\overline{x}_i - \overline{x}_j}{MS_{(W)}\left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(w)}$ แทน ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group) สำหรับ Brown-Forsythe

$\overline{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\overline{x}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541:314) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1< r < 1 ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าใกล้ – 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์ r		
ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.30 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.71 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
มากกว่า 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Coefficient Correlation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	49	30.4
หญิง	112	69.6
รวม	161	100.0
อายุ		
22 - 31 ปี	44	27.3
32 - 41 ปี	57	35.4
42 - 51 ปี	43	26.7
52 - 60 ปี	17	10.6
รวม	161	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	78	48.4
สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	83	51.6
รวม	161	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	37.9
ปริญญาตรี	91	56.5
สูงกว่าปริญญาตรี	9	5.6
รวม	161	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	13	8.1
ลูกจ้างประจำ	35	21.7
พนักงานมหาวิทยาลัย	113	70.2
รวม	161	100.0
ระยะเวลาการทำงาน		
1 – 10 ปี	81	50.3
11 – 20 ปี	52	32.3
21 – 30 ปี	15	9.3
31 – 40 ปี	13	8.1
รวม	161	100.0
รายได้ต่อเดือน		
8,800 – 14,599 บาท	106	50.3
14,600 – 20,399 บาท	39	32.3
20,400 – 26,199 บาท	7	9.3
26,200 บาทขึ้นไป	9	8.1
รวม	161	100.0

จากตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 161 คน โดยสามารถจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 เป็นเพศชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

อายุ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 32 - 41 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมามีอายุ 22 - 31 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมามีอายุ 42 - 51ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีอายุ 52 - 60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สมรส/หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 เป็นลูกจ้างประจำ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และเป็นข้าราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และระยะเวลาระยะเวลาการทำงาน 31 – 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมา 14,600 - 20,399 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมา 26,200 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และ 20,400 – 26,199 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน (จัดกลุ่มใหม่)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	37.9
ปริญญาตรีขึ้นไป	100	62.1
รวม	161	100.0
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	48	29.8
พนักงานมหาวิทยาลัย	113	70.2
รวม	161	100.0
ระยะเวลาการทำงาน		
1 – 10 ปี	81	50.3
11 – 20 ปี	52	32.3
21 ปีขึ้นไป	28	17.4
รวม	161	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
8,800 – 14,599 บาท	106	65.8
14,600 บาทขึ้นไป	55	34.2
รวม	161	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรใหม่ ดังนี้

ระดับการศึกษา บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 และเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และระยะเวลาระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 และ 14,600 บาทขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม			
1. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.84	0.99	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	2.86	1.01	ปานกลาง
3.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและครอบครัวได้	2.84	1.11	ปานกลาง
4.ท่านพึงพอใจกับบริการ สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้เป็นเงินเดือน	3.22	1.03	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยรวม	**2.94**	**0.86**	**ปานกลาง**

ตาราง 3 ข้อมูลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 ซึ่งมีรายละเอียดในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับบริการสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้เป็นเงินเดือน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและครอบครัวได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22, 2.86, 2.84 และ 2.84 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1.สถานที่ตั้งองค์กรไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย	3.78	0.84	ดี
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.79	0.84	ดี
3.องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและตัวท่านอย่างดี	3.45	0.86	ดี
4.องค์กรมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.95	0.72	ดี
คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	**3.74**	**0.60**	**ดี**

ตาราง 4 ข้อมูลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ซึ่งมีรายละเอียดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สถานที่ตั้งองค์กรไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและตัวท่านอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95, 3.79, 3.78 และ 3.45 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล			
1.ท่านสามารถทำงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย	3.47	0.85	ดี
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.34	0.89	ปานกลาง
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถในการทำงาน	3.60	0.88	ดี
4.ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้สามารถตัดสินใจในการทำงาน	3.23	1.10	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวม	**3.41**	**0.71**	**ดี**

ตาราง 5 ข้อมูลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งมีรายละเอียดด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถในการทำงาน ท่านสามารถทำงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.47 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่องและท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้สามารถตัดสินใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.23 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน			
1.ท่านมีโอกาสสูงในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	2.76	0.97	ปานกลาง
2. ท่านมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านมาก	3.42	0.87	ดี
3. ท่านไม่เคยคิดเปลี่ยนงานใหม่	3.51	1.11	ดี
4. ท่านมีความตั้งใจทำงานจนถึงเกษียณอายุการทำงาน	3.61	1.01	ดี
คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยรวม	**3.32**	**0.78**	**ปานกลาง**

ตาราง 6 ข้อมูลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจทำงานจนถึงเกษียณอายุการทำงาน ท่านไม่เคยคิดเปลี่ยนงานใหม่ ท่านมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.61, 3.51 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสสูงในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.76

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ			
1. องค์กรของท่านใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน	3.33	0.92	ปานกลาง
2. ท่านได้รับวันหยุด วันลา จากองค์กรที่ยุติธรรมตามที่กฎหมายกำหนด	4.07	0.64	ดี
คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญโดยรวม	**3.70**	**0.63**	**ดี**

ตาราง 7 ข้อมูลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 ซึ่งมีรายละเอียดด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับวันหยุด วันลา จากองค์กรที่ยุติธรรมตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรของท่านใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน			
1. องค์กรปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	2.97	1.01	ปานกลาง
2. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือมีกิจกรรมทำร่วมกัน	3.48	0.83	ดี
3. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.00	0.68	ดี
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.79	0.79	ดี
คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันโดยรวม	**3.56**	**0.62**	**ดี**

ตาราง 8 ข้อมูลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งมีรายละเอียดด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน ที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือมีกิจกรรมทำร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.79 และ 3.48 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล			
1. ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.76	0.80	ดี
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางานได้อย่างลงตัวและเหมาะสม	3.65	0.80	ดี
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	3.52	0.83	ดี
4. ท่านทำงานโดยไม่เครียด	3.21	0.95	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลโดยรวม	**3.53**	**0.68**	**ดี**

ตาราง 9 ข้อมูลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งมีรายละเอียดด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีความสุขในการทำงาน ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางาน ได้อย่างลงตัวและเหมาะสม ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76, 3.65 และ 3.52 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านทำงานโดยไม่เครียด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม			
1. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณค่า สามารถทำประโยชน์ในด้านการศึกษา พัฒนาสังคมและประเทศ	4.08	0.70	ดี
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กร	4.03	0.66	ดี
คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	**4.05**	**0.62**	**ดี**

ตาราง 10 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งมีรายละเอียดด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณค่า สามารถทำประโยชน์ในด้านการศึกษา พัฒนาสังคมและประเทศ และท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 4.03 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวม

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.94	0.86	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.74	0.60	ดี
3. ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.41	0.71	ดี
4. ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.32	0.78	ปานกลาง
5. ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ	3.70	0.63	ดี
6. ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคลหรือการทำงานร่วมกัน	3.56	0.62	ดี
7. ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล	3.53	0.68	ดี
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.05	0.62	ดี
คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวม	**3.53**	**0.48**	**ดี**

ตาราง 11 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคลหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล และด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05, 3.74, 3.70, 3.56, 3.53 และ 3.41ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 และ 2.94 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผ่อนคลาย - ตึงเครียด	3.25	0.79	ปานกลาง
2. มีแรงกระตุ้น - ขี้เกียจ	3.35	0.80	ปานกลาง
3. มีความสุข - กดดัน	3.32	0.80	ปานกลาง
4.เต็มไปด้วยพลัง - ขาดพลัง	3.19	0.76	ปานกลาง
5. สนุก - เบื่อหน่าย	3.26	0.89	ปานกลาง
6. รู้สึกง่าย - ยาก	3.23	0.83	ปานกลาง
7. ราบรื่น - มีอุปสรรค	3.20	0.82	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรโดยรวม	**3.25**	**0.67**	**ปานกลาง**

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในแต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ, มีความสุข – กดดัน, สนุก – เบื่อหน่าย, ผ่อนคลาย – ตึงเครียด, รู้สึกง่าย – ยาก, ราบรื่น – มีอุปสรรค, เต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.32, 3.26, 3.25, 3.23, 3.20 และ 3.19 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น)

ประสิทธิภาพในการทำ งานของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น)
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.14	0.50	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.31	0.64	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.19	0.62	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น
4. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.14	0.51	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.05	0.57	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.06	0.58	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น
7. ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.96	0.67	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.69	0.70	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร	**3.06**	**0.43**	ใกล้เคียงกับบุคคลอื่น

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการทำงาน (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น) พบว่าบุคลากรมีระดับประสิทธิภาพการทำงาน (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น) โดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียงกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงาน (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น) อยู่ในระดับใกล้เคียงกับบุคคลอื่น ได้แก่ ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31, 3.19, 3.14, 3.14, 3.06, 3.05, 2.96 และ 2.69 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t - test ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.337	.563
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.595	.441
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1.044	.309
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.086	.770
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.091	.764
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.182	.670
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.027	.870
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.403	.123
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.124	.738

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.563 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.309 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.770 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.764 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.670 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.870 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.123 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	เพศ	t – test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	Prob.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ชาย	3.10	.549	-.573	159	.568
	หญิง	3.15	.488			
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ชาย	3.37	.636	.738	159	.461
	หญิง	3.29	.650			
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ชาย	3.18	.727	-.036	159	.972
	หญิง	3.19	.578			
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับ	ชาย	3.06	.626	-1.223	159	.223
บุคคลอื่น	หญิง	3.17	.463			
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อ	ชาย	2.98	.692	-1.017	159	.311
เทียบกับบุคคลอื่น	หญิง	3.08	.522			
6.การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อ	ชาย	2.98	.661	-1.098	159	.274
เทียบกับบุคคลอื่น	หญิง	3.09	.546			
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบ	ชาย	2.92	.672	-.457	159	.585
กับบุคคลอื่น	หญิง	2.98	.684			
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ชาย	2.53	.739	-1.919	159	.057
	หญิง	2.76	.674			
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของ	ชาย	3.01	.513	.701	159	.474
บุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	หญิง	3.08	.497			

จากตาราง 15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.474 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.568 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.461 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.972 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.311 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.274 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.585 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Valiance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า F – Prob. น้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุ

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	5.781**	3	157	.001
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	5.408**	3	157	.001
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	4.801**	3	157	.003
4. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.668	3	157	.050
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1.687	3	157	.172
6.การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	4.182**	3	157	.007
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1.953	3	157	.123
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	5.077**	3	157	.002
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.325	3	157	.074

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.050 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.172 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.123 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐานคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งแต่ละช่วงอายุมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงต้องใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ส่วนการทดสอบสมมติฐานความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งแต่ละช่วงอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้สถิติ F-test ทดสอบ

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละช่วงอายุที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Statistic[a]	df1	df2	Prop
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	2.187	3	47.356	.102
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	1.941	3	63.858	.132
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	1.464	3	79.579	.231
4. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	1.925	3	64.708	.134
5. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	2.076	3	116.003	.107

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe เนื่องจากค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .102 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .132 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .231 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .134 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .107 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละช่วงอายุที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ F-test

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F - Ratio	Prop
1. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.025	3	.675	2.587	.055
	ภายในกลุ่ม	40.968	157	.261		
	รวม	42.994	160			
2. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.884	3	.961	2.374	.072
	ภายในกลุ่ม	63.588	157	.405		
	รวม	66.472	160			
3. ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.362	3	.787	2.371	.073
	ภายในกลุ่ม	52.135	157	.332		
	รวม	54.497	160			
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.681	3	.825	2.373	.074
	ภายในกลุ่ม	56.124	157	.386		
	รวม	58.805	160			

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ F-test เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .055 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .072 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .073 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t - test ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.348	.069
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.001	.979
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.715	.054
4. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.288	.593
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.379	.539
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.640	.425
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1.112	.293
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1.084	.299
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.256	.623

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.623 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.979 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.593 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.539 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.425 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.293 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.299 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ตาราง 20 แสดงผลทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	สถานภาพสมรส	t – test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	Prob.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	3.19	.511	1.356	159	.177
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	3.08	.499			
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	3.33	.617	.434	159	.665
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	3.29	.672			
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	3.32	.614	2.694	159	.208
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	3.06	.612			
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	3.18	.477	1.017	159	.311
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	3.10	.555			
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	3.04	.591	-.238	159	.812
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	3.06	.571			
6.การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	3.04	.568	-.367	159	.714
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	3.07	.600			
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	2.91	.706	-.950	159	.343
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	3.01	.653			
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	2.60	.690	-1.532	159	.127
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	2.77	.704			
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	โสด	3.28	.685	1.817	159	.246
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	3.35	.597			

จากตาราง 20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.246 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.665 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.208 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.311 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.812 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.714 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.343 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.127 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t - test ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	**Levene's test for Equality of Variances**	
	F	**Sig.**
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.009	.924
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.020	.887
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.057	.812
4. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.379	.539
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.037	.848
6.การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.192	.662
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1.005	.318
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.120	.729
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	0.029	.864

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.864 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.887 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.812 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.539 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.848 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.662 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.318 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.729 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ตาราง 22 แสดงผลทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับ	t – test for Equality of Means				
ของบุคลากร	การศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	t	df	Prob.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.10	.569	-.749	159	.455
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.16	.465			
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.26	.705	-.741	159	.460
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.34	.607			
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18	.619	-.095	159	.924
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.19	.631			
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.10	569	-.731	159	.466
กับบุคคลอื่น	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.16	.487			
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.03	.605	-.289	159	.773
เทียบกับบุคคลอื่น	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.06	.565			
6.การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.11	.551	.999	159	.319
เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.02	.603			
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.02	.645	.782	159	.435
เทียบกับบุคคลอื่น	ปริญญาตรี/สูงกว่า	2.93	.700			
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.77	.761	1.148	159	.253
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	2.64	.659			
ประสิทธิภาพในการทำงานของ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.04	.586	1.021	159	.308
บุคลากรโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.21	.637			

จากตาราง 22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.308 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.455 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.460 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.466 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.773 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.319 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.435 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.253 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t - test ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านประเภทบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	6.365*	.013
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.078	.781
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.008	.931
4. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.362	.548
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.091	.764
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.519	.472
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.990	.321
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	15.951**	.000
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.284	.673

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.673 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience not assumed

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.781 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.931 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.548 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.764 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.472 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.321 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience not assumed

ตาราง 24 แสดงผลทดสอบสมมติฐานด้านประเภทบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	ประเภทบุคลากร	t – test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	Prob.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.23	.627	1.323	67.716	.190
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.10	.442			
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.33	.663	.291	159	.771
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับ	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.30	.639			
บุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.17	.694	-.260	159	.795
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อ	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.19	.595			
เทียบกับบุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.17	.559	.478	159	.633
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กร	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.12	.502			
เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.06	.633	.182	159	.855
6.การยกย่องในความสำเร็จจาก	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.04	.557			
องค์กร เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.13	.606	.979	159	.329
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กร	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.03	.574			
เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.04	.617	.961	159	.338
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับ	พนักงานมหาวิทยาลัย	2.93	.704			
บุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	2.90	.555	2.773**	116.594	.006
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2.60	.738			
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.17	.462	.523	159	.541
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.11	.544			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประเภทบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.541 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.771 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.795 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.633 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.855 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.329 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.338 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานโดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Valiance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า F – Prob. น้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	24.377**	2	158	.000
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.856	2	158	.060
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	4.427*	2	158	.013
4. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.425*	2	158	.035
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1.609	2	158	.203
6.การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	4.880**	2	158	.009
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.551	2	158	.578
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.349	2	158	.099
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	11.963**	2	158	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.203 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.578 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.099 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐานคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งแต่ละช่วงระยะเวลาการทำงานมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงต้องใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ส่วนการทดสอบสมมติฐานปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งแต่ละช่วงระยะเวลาการทำงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้สถิติ F-test ทดสอบ

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Statistic[a]	df1	df2	Prop
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	2.080	2	42.458	.137
2. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	1.404	2	71.950	.252
3. ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	.110	2	60.010	.896
4. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	1.232	2	75.328	.297
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	Brown-Forsythe	.962	2	81.107	.375

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe เนื่องจากค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.375 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .137 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .252 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .896 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .297 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละช่วงระยะเวลาการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ F-test

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F - Ratio	Prop.
1. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.086	2	.043	.103	.902
	ภายในกลุ่ม	66.386	158	.420		
	รวม	66.472	160			
2. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.606	2	.303	.904	.407
	ภายในกลุ่ม	52.996	158	.335		
	รวม	53.602	160			
3. ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.715	2	.358	.773	.463
	ภายในกลุ่ม	73.061	158	.462		
	รวม	73.776	160			
4. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.180	2	1.090	2.257	.108
	ภายในกลุ่ม	76.292	158	.483		
	รวม	78.472	160			

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ F-test เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .902 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .407 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .463 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .108 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานข้อรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน
H_1 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t - test ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน
H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	5.848*	.017
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.610	.108
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	5.178*	.024
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.296	.071
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.253	.615
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	7.649**	.006
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1.308	.254
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	9.277**	.003
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	.832	0.461

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.461 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience not assumed

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience not assumed

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.615 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience not assumed

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.254 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience assumed

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal varience not assumed

ตาราง 29 แสดงผลทดสอบสมมติฐานด้านรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	รายได้ต่อเดือน	t – test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	Prob.
1.คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	8,800 – 14,599 บาท	3.08	.492	-2.119*	104.729	.036
	14,600 บาทขึ้นไป	3.25	.517			
2.ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	8,800 – 14,599 บาท	3.24	.641	-2.062*	159	.041
	14,600 บาทขึ้นไป	3.45	.633			
3.คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	8,800 – 14,599 บาท	3.14	.576	-1.188	92.144	.238
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบ	14,600 บาทขึ้นไป	3.27	.706			
กับบุคคลอื่น	8,800 – 14,599 บาท	3.09	.526	-1.442	159	.151
5.การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อ	14,600 บาทขึ้นไป	3.22	.498			
เทียบกับบุคคลอื่น	8,800 – 14,599 บาท	3.01	.594	-1.227	159	.222
6.การยกย่องในความสำเร็จจาก	14,600 บาทขึ้นไป	3.13	.546			
องค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	8,800 – 14,599 บาท	3.00	.535	-1.588	91.549	.116
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อ	14,600 บาทขึ้นไป	3.16	.660			
เทียบกับบุคคลอื่น	8,800 – 14,599 บาท	2.92	.628	-.991	159	.323
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	14,600 บาทขึ้นไป	3.04	.769			
	8,800 – 14,599 บาท	2.58	.716	-3.076**	124.649	.003
	14,600 บาทขึ้นไป	2.91	.617			
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	8,800 – 14,599 บาท	3.08	.538	-1.524	159	.187
ของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	14,600 บาทขึ้นไป	3.21	.507			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.187 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 14,600 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 14,600 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.238 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.151 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.116 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.323 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 14,600 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร แยกเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

โดยการแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็นข้อย่อยรายด้านได้อีก 8 ด้าน คือ

2.1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2.2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3) โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล

2.4) โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

2.5) ความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

2.6) บูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน

2.7) บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล

2.8) การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2 - tailed) มากกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้คำถามส่วนที่ 2 (ข้อ 1 – 28) ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 4 (ข้อ 1 - 8) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	**คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม**			
	n	**r**	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.17**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.26**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.36**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.46**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.39**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.46**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.40**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.27**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.42**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 เมื่อพิจารณาผลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .42 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .26 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

.36 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .27 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.26**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.87**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์สูง
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.25**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.33**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.37**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.35**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.49**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.43**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.39**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 เมื่อพิจารณาผลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .26 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .87 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรที่มีปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .37 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .35 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .49 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .43 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.36**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.25**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.26**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.52**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.39**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.42**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.40**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.30**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.41**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 เมื่อพิจารณาผลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .41 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .36 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนา

ความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .26 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .52 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .42 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .30 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.46**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.33**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.52**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.25**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.55**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.66**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.58**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.47**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.49**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 เมื่อพิจารณาผลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .49 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง

มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .52 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .55 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .58 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .47 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.39**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.37**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.39**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.55**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.15**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.39**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.46**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.34**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.45**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 เมื่อพิจารณาผลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .45 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .37 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .55 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .15 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .34 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	**คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน**			
	n	**r**	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.40**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.35**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.42**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.66**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.39**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.10**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.56**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.33**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.46**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 เมื่อพิจารณาผลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .35 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .42 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

.10 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .56 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	**คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล**			
	n	**r**	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.40**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.49**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.40**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.58**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.46**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.56**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.49**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.25**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.52**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 เมื่อพิจารณาผลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .52 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .49 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .58 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .56 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .49 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.66**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.60**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.66**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.82**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์สูง
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.69**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.73**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์สูง
7. ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.78**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์สูง
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.63**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.68**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 เมื่อพิจารณาผลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .68 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .60 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .82 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์

เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .69 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .73 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรที่มีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .78 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .63 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แยกเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

โดยการแบ่งความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ออกเป็นข้อย่อยรายด้านได้อีก 7 ด้าน คือ

3.1) ผ่อนคลาย - ตึงเครียด

3.2) มีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ

3.3) มีความสุข - กดดัน

3.4) เต็มไปด้วยพลัง - ขาดพลัง

3.5) สนุก - เบื่อหน่าย

3.6) รู้สึกง่าย - ยาก

3.7) ราบรื่น - มีอุปสรรค

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. (2 - tailed) มากกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้คำถามตอนที่ 3 (ข้อ 1 - 7) ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 (ข้อ 1 - 8) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.04	.618	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.03	.708	ไม่มีความสัมพันธ์
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.07	.931	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.05	.506	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.04	.604	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.14	.065	ไม่มีความสัมพันธ์
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.15*	.047	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.12	.103	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.13	.064	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.618 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.708 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.931 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.506 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.604 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .15 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียดเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.28**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.11	.145	ไม่มีความสัมพันธ์
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.08	.305	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.12	.116	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.04	.508	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.14	.068	ไม่มีความสัมพันธ์
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.18*	.020	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.01	.823	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.13	.107	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.107 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .28 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรที่มีคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้คุณภาพชีวิตด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.305 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.116 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.508 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.068 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .18 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.823 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.07	.329	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.06	.431	ไม่มีความสัมพันธ์
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.07	.387	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.06	.445	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.06	.448	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.23**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.21**	.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.03	.691	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.05	.456	ไม่มีความสัมพันธ์

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.456 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.329 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อ

เทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.431 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.387 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.445 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.448 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .23 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .21 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.691 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.14	.067	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.14	.059	ไม่มีความสัมพันธ์
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.04	.572	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.07	.327	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.09	.243	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.20*	.010	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.25**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.02	.732	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.06	.461	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.461 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.059 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.572 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.327 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.243 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .20 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีการยกย่องใน

ความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.732 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.5 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.05	.457	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.03	.685	ไม่มีความสัมพันธ์
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.02	.759	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.01	.830	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.07	.366	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.22**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.14	.076	ไม่มีความสัมพันธ์
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.03	.709	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.04	.506	ไม่มีความสัมพันธ์

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.506 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.457 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.685 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.759 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.830 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.366 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .22 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีการยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.709 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือน

เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.6 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.10	.193	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.05	.507	ไม่มีความสัมพันธ์
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.04	.555	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.02	.722	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.02	.879	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.11	.146	ไม่มีความสัมพันธ์
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.10	.190	ไม่มีความสัมพันธ์
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.13	.154	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.05	.528	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 43 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.528 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.193 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.555 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.722 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.879 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.146 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.154 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.7 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค			
	n	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.06	.994	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.08	.305	ไม่มีความสัมพันธ์
3. คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.04	.546	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.09	.242	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.05	.946	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.19*	.012	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
7.ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.21**	.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
8. รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	.15	.057	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	161	-.03	.617	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient พบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.617 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต

ความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.994 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.305 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – อุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.546 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – อุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.242 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงาน เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.946 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .19 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีการยกย่องในความสำเร็จจาก

องค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .21 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_o) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 45 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน		
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรอายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน		
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F – test
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F – test
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F – test
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน		
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน		
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน		
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน		
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F – test
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F – test
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F – test
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	F – test

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน		
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t – test
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		
2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		
3.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
3.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
3.5 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.6 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
3.7 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร		Pearson correlation
- คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความสำเร็จของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- รายได้ / เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญของวิจัย

ผลของการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ คือ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 161 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 มีอายุ 32 - 41 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 มีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 มีระยะเวลาทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านพึงพอใจกับบริการสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้เป็นเงินเดือน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและครอบครัวได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22, 2.86, 2.84 และ 2.84 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ องค์กรมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สถานที่ตั้งองค์กรไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและตัวท่านอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.79, 3.78 และ 3.45 ตามลำดับ

ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับดี คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถในการทำงาน ท่านสามารถทำงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.47 ตามลำดับ ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่องและท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้สามารถตัดสินใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 3.23 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับดี คือ ท่านมีความตั้งใจทำงานจนถึงเกษียณอายุการทำงาน ท่านไม่เคยคิดเปลี่ยนงานใหม่ ท่านมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.51 และ 3.42 ตามลำดับ ท่านมีโอกาสสูงในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับดี คือ ท่านได้รับวันหยุด วันลา จากองค์กรที่ยุติธรรมตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 องค์กรของท่านใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับดี คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือมีกิจกรรมทำร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.79 และ 3.48 ตามลำดับ องค์กรปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล อยู่ในระดับดี คือ ท่านมีความสุขในการทำงาน ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางานได้อย่างลงตัวและเหมาะสม ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.65 และ 3.52 ตามลำดับ ท่านทำงานโดยไม่เครียด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี คือ องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณค่า สามารถทำประโยชน์ในด้านการศึกษา พัฒนาสังคมและประเทศ และท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 4.03 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในระดับปานกลาง คือ มีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ, มีความสุข – กดดัน, สนุก – เบื่อหน่าย, ผ่อนคลาย – ตึงเครียด, รู้สึกง่าย – ยาก, ราบรื่น – มีอุปสรรค, เต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.32, 3.26, 3.25, 3.23, 3.20 และ 3.19 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียงกับบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพการทำงานใกล้เคียงกับบุคคลอื่น คือ ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.19, 3.14, 3.14, 3.06, 3.05, 2.96 และ 2.69 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคลอื่น ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สถานภาพสมรส

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ประเภทบุคลากร

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานโดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ระยะเวลาการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในข้อคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และรายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 14,600 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .26 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .36 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .27 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .26 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .87 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .37 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .35 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .49 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .43 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .36 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .26 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .52 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .42 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .30 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .52 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .55 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .58 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .47 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .37 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .55 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไป

ตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .15 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .34 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคลหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .35 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .42 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .10 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .56 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .49 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .58 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .56 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .49 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .60 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .82 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .69 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .73 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .78 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .63 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อผ่อนคลาย – ตึงเครียด

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .15 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อความผ่อนคลาย – ความตึงเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .28 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .18 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .23 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .21 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .20 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.5 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .22 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.6 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.7 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค

คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความสำเร็จในการทำงาน เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .19 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .21 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 32 – 41 ปี สถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้าง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี รายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539: 41) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับหน้าที่การทำงานที่มีความมั่นคง มีค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากคณะฯ และมหาวิทยาลัยที่จะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและครอบครัวได้ จึงส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ จึงส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพตามไปด้วย

3. ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร

พบว่าความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานที่ทำเป็นลักษณะงานที่ต้องทำประจำไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงให้เกิดความกระตือรือร้นจนบางครั้งอาจทำให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่าย ที่ต้องทำงานซ้ำซาก แต่การที่ต้องทำงานในลักษณะงานแบบเดิมๆ ก็ส่งผลให้บุลากรมีความชำนาญกับงานที่ทำอยู่และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ (นฤมล ผู้อุตส่าห์, 2548: 5) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขของคนที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้เต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อคุณภาพการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

4. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียงกับบุคคลอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาระงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีลักษณะงานที่มีความคล้ายคลึงและต่อเนื่องกัน รวมทั้งต้องประสานการทำงานกันตลอดเวลา จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการทำงานของตนเองอยู่ในระดับใกล้เคียงกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ – บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสที่จะทำงานในหน้าที่และตำแหน่งงานตามที่ตนเองมีความถนัดและมีความสามารถจนถึงขั้นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยพร สุรัตนชัยการ (2550: 66) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

อายุ – บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมี

ความถนัด และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรา สรรพอุดม (2547: 50) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส – บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้ความรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสแตกต่างกันน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตตา ยุติ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์ แคน จำกัด พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์ แคน จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา – บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546: 54-55) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ประเภทบุคลากร – บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยโดยการออกนอกระบบราชการ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในในการบริหารและการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมากขึ้น จึงทำให้มีบุคลากรของคณะฯ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น และบุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีปริมาณน้อยลง และหน้าที่หลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานก็คือหน้าที่เดียวกันลักษณะเนื้องานเหมือนกันในแต่ละตำแหน่ง จึงทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับปราการ กุฎีคง (2544: 16) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

ระยะเวลาการทำงาน – บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วงไม่ยาวนัก จึงทำให้ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตตา ยุติ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์ แคน จำกัด พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์ แคน จำกัด ไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน – บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับรายได้อยู่ในช่วงฐานเงินเดือนที่ไม่ต่างกันมากนัก รวมถึงบุคลากรในคณะฯ จะมีรายได้พิเศษเพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากคณะฯ มีการเรียนการสอนนอกเวลาราชการเกือบทุกวัน จึงทำให้รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงศ์ สุวรรณสาธิต (2549) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที. เอินจิเนียริ่ง จำกัด ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตไม่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

จากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกพอใจกับเงินเดือนประจำที่ได้รับและรวมถึงค่าตอบแทนจากการทำงานพิเศษนอกเวลาตามที่คณะได้จัดสรรให้กับบุคลากรในแต่ละเดือน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางคณะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายทางกายภาพที่ทำให้บุคลากรรู้สึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีที่ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในที่ทำงาน

ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางคณะได้มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะมีสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงเช่น บุคลากรสามารถกู้เงินช่วยเหลือฉุกเฉินจากคณะได้โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย การทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพนอกเหนือจากประกันสังคมให้กับบุคลากรทุกปีโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบค่าเบี้ยประกัน เป็นต้น รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบและการปรับขั้นเงินเดือนที่มีกระบวนการที่ยุติธรรม

ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางคณะเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคลากร และได้มีการพิจารณาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางคณะฯ ได้สนับให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานร่วมกันทั้งคณาจารย์ บุคลากร และนิสิต เช่น กิจกรรมทำความสะอาดคณะ (Big cleaning day) การจัดการแข่งขันกีฬาสีของคณะ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ เสถียร เหลืองอร่าม (2527: 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียว คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่มและแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ไต่ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกันพูดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี

ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางคณะได้จัดสรรภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่การทำงานอย่างเหมาะสม จึงทำให้บุคลากรไม่เกิดภาวะความตึงเครียด และกดดันที่เกิดจากการทำงาน จึงสามารถแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การพักผ่อนที่เพียงพอรวมถึงการแบ่งเวลาการทำกิจกรรมอื่นได้อย่างเหมาะสม

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะเป็นองค์กรที่มีกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมในด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังที่ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549: 104) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นปัจจัยที่สร้างการสนองตอบความต้องการของมนุษย์ทั้งในด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบความต้องการในด้านจิตใจซึ่งทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าของตัวเอง เกิดความภาคภูมิใจและเป็นสิ่งบ่งบอกการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543:24) ผลของพฤติกรรมการทำงานในอนาคตที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีผลต่อขีดความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่มายังบุคลากรนั้นๆ

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อผ่อนคลาย – ตึงเครียด

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อผ่อนคลาย – ตึงเครียด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิลัย อัคคอิชยา (2531: 130) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้นเป็นผลมาจากความต้องการส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจของเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนองทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลงได้

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีแรงกระตุ้น – ขี้เกียจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กรีน (Green, 1972: 80)

กล่าวว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงงาน ความคิดเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อมีความสุข – กดดัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เลนดี้ และทรัมโบ้ (Landy & Trumbo. 1976: 362) อธิบายว่าบุคคลเมื่อมีความพึงพอใจ คือความรู้สึกถึงอารมณ์ซึ่งควบคู่ไปกับความคิด หรือการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ถ้าการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดอารมณ์ตึงเครียด มีภาวะกดดันก็จะมีการหลีกเลี่ยง แต่ถ้าการปฏิบัติงานที่มีควบคู่ไปกับความสุขก็จะเกิดความรู้สึกต้องการจะทำงาน

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อเต็มไปด้วยพลัง – ขาดพลัง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีพลังที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อสนุก – เบื่อหน่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอัมพล สูอำพัน (2535: 758 - 759) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในอาชีพ ดังนี้ ลักษณะงานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงให้เกิดความกระตือรือร้น ไม่ได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมและสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดี งานหนักเกินไป ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก มีความขัดแย้งหรือคลุมเครือในหน้าที่การปฏิบัติงาน งานที่ทำไม่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน การที่บุคคลมีการศึกษาเพิ่มเติม แต่ยังปฏิบัติงานในลักษณะเดิม ทำให้เบื่อหน่าย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานงานลดความเป็นมนุษย์ลง ลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่องในอัตราที่สูง มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างสถานะของงานและชีวิตด้านอื่นๆ เช่น มีระดับการศึกษาสูงแต่ได้ทำงานที่มีสถานะต่ำ

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อรู้สึกง่าย – ยาก ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอารี เพชรผุด (2530: 56-57) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ล็อค (Locke. 1976) สรุปองค์ประกอบพื้นฐานไว้ดังนี้ งาน (Work) เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมีความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ต้องมีระดับความยาก – ง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย จำนวนงานหรือปริมาณงานต้องพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลหรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จและสามารถพัฒนาตนเองได้

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ข้อราบรื่น – มีอุปสรรค ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเซเลส และสตรัส (Sayless & Strauss. 1966: 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่อองค์กรมากเพราะถ้าการทำงานขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเกิดมีข้อขัดแย้ง มีอุปสรรค ในการปฏิบัติงานจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลงไปด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรเพศหญิง ที่มีอายุ 32 – 41 ปี มีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้าง มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 8,800 – 14,599 บาท ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะฯ ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมายนี้
2. ผู้บริหารของคณะฯ ควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คณะฯ ควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพเมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการแล้วควรมีการปรับเงินฐานเงินเดือนให้เทียบเท่าองค์กรเอกชนและรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นโดยมีการกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานในการประเมินการทำงานอย่างเป็นระบบชัดเจนและยุติธรรมกับบุคลากร เพราะบ่อยครั้งที่บุคลากรที่เป็นคนดีมีความสามารถในการทำงานต้องลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่นเพราะว่าองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะฯ ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี อากาศปลอดโปร่งไร้มลพิษ จัดพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วนไม่คับแคบแออัดเกินไป ดูแลเรื่องระบบความปลอดภัยในการ

ทำงานของทั้งคณะฯ และตัวบุคลากร มีอุปกรณ์เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอยากจะปฏิบัติงานกับคณะฯ ต่อไป

ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล คณะฯ ควรให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอและต่อเนื่อง เพราะในปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดนมีวิวัฒนาการและนวัตกรรมใหม่ออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้และปรับปรุงในการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คณะฯ ควรสนับสนุนให้มีการอบรมความรู้ความสามารถตามสายงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้มากขึ้นเพื่อมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่คณะฯ วางไว้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมาก

ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ คณะฯ ควรบริหารจัดการให้บุคลากรได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีการกำนดภาระงานหน้าที่ที่ชัดเจน มีความเสมอภาคในการทำงาน และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคลากรต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว รวมถึงได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานต่างๆ อันพึงได้ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน คณะฯ ควรให้ความสำคัญและจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง เช่น การแข่งขันกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อกระชับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสามัคคีในคณะฯ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากว่าส่วนตน ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน โดยประสานความคิดระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล คณะฯ ควรจัดเวลาในการทำงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของงานและครอบครัว และกิจกรรมอื่น ซึ่งถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีเต็มความสามารถ

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม คณะฯ ควรมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีความรัก และความจงรักภักดีต่อคณะฯ โดยคณะฯ ต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคลากร

ก่อน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ทำงานกับคณะฯ ทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของคณะฯ อีกด้วย

3. ผู้บริหารของคณะฯ ควรสร้างความรู้สึก ขวัญกำลังใจ ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานให้บุคลากรเกิดความรักความสนใจ มีความกระตือรือร้น และมีความสุขที่ได้ทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ โดยสิ่งที่บุคลากรได้รับหรือตอบสนองนั้นอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

4. ผู้บริหารของคณะฯ ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานของบุคลากร ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพราะถ้าบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐานในการทำงานดีแล้วย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และทุ่มเทความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาในเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่สูงย่อมจะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทพลัง และความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของคณะฯ และมหาวิทยาลัย

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อจะช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของบุคลากร และเป็นการสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันธ์กับองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สำหรับการบริหารและวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรียครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

เกร็ดแก้ว. (2538) *ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จ.กรุงเทพฯ.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ*:* บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนัดงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรียครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์การ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: เทพนิมิตรการพิมพ์.

ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา.* ปริญญานิพนธ์ สาขาวิชา กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ติน ปรัชญาพฤทธิ์; และอิสระ สุวรรณบล. (2534). *ปทานุกรมการบริหาร.* พระนคร กรุงเทพฯ

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร =Principle of management.* กรุงเทพฯ: พัฒนา.

ธงชัย สันติวงศ์. (2541). *องค์การและการบริหาร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530; ธันวาคม-มกราคม). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 26: 20-30.

บุญแสง ธีระภากร. (2533; มกราคม-มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.* 1: 5-12.

ประไพพร สิงหเดช. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

_____. (2544*). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: วรรณาบ้านกล้วย.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540; มีนาคม - เมษายน). *คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World.* 2: 24-25.

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินีแบไทย จำกัด.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ.* เอกสารอัดสำเนา. กรุงเทพฯ.

วิลัย อัคคอิชยา. (2531). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง. เอกสารอัดสำเนา.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

วุฒินันท์ วิมลศิลป์. (2533). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท.* วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2538). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

_____. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ และสิริอร จำปาทอง. 2548. *จิตวิทยาธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร*: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวาราวดี.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร* (2526). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2545). *การบริหารเพื่อความเป็นสุข.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

อภิญญา อุงคสุภณ. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพิมพ์นิยมกิจ (1994) จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อภินันท์ จันตะนี. (2538). *วิธีวิจัยทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนครเหนือ.

อัมพล สูอำพัน. (2535). *จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน จิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 8-15.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ครั้งที่ 7.

อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน.* กรุงเทพฯ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Borquist, Linda Cariter. (1987, August). *WJob Satisfaction of* Administrators in a Public Suburban School District. *WDissertation Abstracts International*. 2(1): 260-A.

Cascio. W.C. (1992). *Managing Human Resources : Productivity Quality of Worklife Profits*. New York: McGraw Hill Book.

Cascio, W.F. (2003). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits.* 6th ed. Boston: McGraw – Hill.

Cascio, Wayne F. (1989). *Managing Human Resources.* New York: McGraw-Hill Company.

Davis, K; & J.W. Newstrom. (1997). *Human Behavior At Work : Organizational Behavior.* Singapore: McGraw Hill Book Company.

Delamotte, Yves; & Takazawa Shin-chi. (1984). *Quality of Working life in International Perspective Geneva: International Labour office*.

Gilmer , Van Hall B. *Applied Psychology New York*. Meyraw-Hill.

Green, C. N. (1972). *The Satisfaction – Performance Controversy.* New York: McGraw – Hill Book Inc.

Guest, R.H. (1979; July-August). *Quality of Work Life – Learning from Tarrtown.* Harvard Business Review. 20: 76-87.

Harrington, H. Jame; & James S. Harrington. (1996). *High performance benchmarking 20 steps to success.* New York: Mc Graw – Hill

Herzberg E. Krugman. *International Encyclopedia of Social Sciences*. U.S.A.: Crowell Coller and Macmillan.

Herzbreg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and son Inc.

Huse, E.F; & T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change.* Minnesota: West Publishing.

Landy, F. J. & D. A. Trumbo. (1976). *Psychology of work Behavior*. Illinois : The Dorsey Press.

Lewin, D. (1981). *Collective Bargaining and the Quality of Work Life*. Organizational Dynamics.

McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise.* New York: MaGraw-Hill.

Muchinsky, Paul M. (2003). *Psychology Applied to work*. 7 th ed. USA: Thomson Learning.

Sayless, Leonard R.; & Strauss, George. (1966). *Human Behavior in Organization*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice – Hall Inc.

Walton, Richard E. (1974; May - June). *Improving the Quality of Worklife.* Harward: Business Review. 7.

Walton, Richard E. (1975). *Criteria for Quality of Working life.* New York: Freepress. Pp. 93-95.

Yamane, Tero. (1970). *Statistic: An Introduction Analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ส่วนที่ 4 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

<u>ส่วนที่ 1</u> ลักษณะประชากรศาสตร์

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง [ ] ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. **เพศ**

[ ] ชาย [ ] หญิง

2. **อายุ**

[ ] 22 - 31 ปี [ ] 32 - 41 ปี

[ ] 42 - 51 ปี [ ] 52 - 60 ปี

3. **สถานภาพสมรส**

[ ] โสด [ ] สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง)

4. **ระดับการศึกษา**

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรี [ ] สูงกว่าปริญญาตรี

5. **ประเภทบุคลากร**

[ ] ข้าราชการ [ ] ลูกจ้างประจำ

[ ] พนักงานมหาวิทยาลัย

6. **ระยะเวลาการทำงาน**

[ ] 1 – 10 ปี [ ] 11 – 20 ปี

[ ] 21 – 30 ปี [ ] 31 – 40 ปี

7. **รายได้ต่อเดือน**

[ ] 8,800 – 14,599 บาท [ ] 14,600 – 20,399 บาท

[ ] 20,400 – 26,199 บาท [ ] 26,200 บาทขึ้นไป

<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
1.	**<u>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</u>** ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
2.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ					
3.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและครอบครัวได้					
4.	ท่านพึงพอใจกับบริการ สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้เป็นเงินเดือน					
5.	**<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>** สถานที่ตั้งองค์กรไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย					
6.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
7.	องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและตัวท่านอย่างดี					
8.	องค์กรมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย					

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
9.	**<u>โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล</u>** ท่านสามารถทำงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย					
10.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง					
11.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถในการทำงาน					
12.	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้สามารถตัดสินใจในการทำงาน					
13.	**<u>โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</u>** ท่านมีโอกาสสูงในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					
14.	ท่านมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านมาก					
15.	ท่านไม่เคยคิดเปลี่ยนงานใหม่					
16.	ท่านมีความตั้งใจทำงานจนถึงเกษียณอายุการทำงาน					
17.	**<u>ความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ</u>** องค์กรของท่านใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน					
18.	ท่านได้รับวันหยุด วันลา จากองค์กรที่ยุติธรรมตามที่กฎหมายกำหนด					
19.	**<u>บูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน</u>** องค์กรปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
20.	องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือมีกิจกรรมทำร่วมกัน					
21.	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
22.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
23.	**<u>บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล</u>** ท่านมีความสุขในการทำงาน					
24.	ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางาน ได้อย่างลงตัวและเหมาะสม					
25.	ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ					
26.	ท่านทำงานโดยไม่เครียด					
27.	**<u>การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม</u>** องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณค่าสามารถทำประโยชน์ในด้านการศึกษา พัฒนาสังคมและประเทศ					
28	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กร					

<u>ส่วนที่ 3</u> ข้อมูลความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานเป็นอย่างไร

1. ผ่อนคลาย	5 : 4 : 3 : 2 : 1	ตึงเครียด
2. มีแรงกระตุ้น	5 : 4 : 3 : 2 : 1	ขี้เกียจ
3. มีความสุข	5 : 4 : 3 : 2 : 1	กดดัน
4. เต็มไปด้วยพลัง	5 : 4 : 3 : 2 : 1	ขาดพลัง
5. สนุก	5 : 4 : 3 : 2 : 1	เบื่อหน่าย
6. รู้สึกง่าย	5 : 4 : 3 : 2 : 1	ยาก
7. ราบรื่น	5 : 4 : 3 : 2 : 1	มีอุปสรรค

<u>ส่วนที่ 4</u> ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น)

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ด้อยกว่าเพื่อนร่วมงานมาก (1)	ด้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน (2)	ใกล้เคียงกับเพื่อนร่วมงาน (3)	เหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน (4)	เหนือกว่าเพื่อนร่วมงานมาก (5)
1.	คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					
2.	ปริมาณงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					
3.	คุณค่าของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					
4.	ความสำเร็จในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					
5.	การยอมรับในผลงานจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					
6.	การยกย่องในความสำเร็จจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					
7.	ความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					
8.	รายได้/เงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
จดหมายขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/4264 **วันที่** 21 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววรรณรัต คำสด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาววรรณรัต คำสด และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/4263

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางสาววรรณรัต คำสด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววรรณรัต คำสด และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 083-122-7990

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์	รองประธานคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววรรณรัต คำสด
วัน เดือน ปีเกิด	20 สิงหาคม 2518
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	249/42 วิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพฯ 10900
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2553	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ