

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2558

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์
ของ
อวยพร ปานหนู

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2558

อวยพร ปานหนู. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน*
ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บรม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมุ่งศึกษาคือ พนักงานไทยชายและหญิงที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างใช้สถิติความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และอันดับที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท มีอายุงาน 1-5 ปี และทำงานในธุรกิจโทรคมนาคม
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับดีมาก และ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก
3. พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

QUALITY OF WORKING LIFE RELATING TO WORKING EFFICIENCY OF THAI
EMPLOYEES IN JAPANESE MULTINATIONAL COMPANIES IN BANGKOK METROPOLIS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

August 2015

Uaiporn Parnnoo. (2015). *Quality of Working Life Relating to Working Efficiency of Thai Employees in Japanese Multinational Companies in Bangkok Metropolis*.
Master's project, M.B.A. (Management). Graduate School. Srinakharinwirot
University. Project Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

The objective of this research is to study quality of working life relating to working efficiency of Thai employees in Japanese multinational companies in Bangkok Metropolis. The sample in this research was 270 male and female employees in Japanese multinational companies in Bangkok Metropolis. Questionnaires were used for data collection. The Statistical Package for Social Science was processed for data analysis. Statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Differences were analyzed using T-test and one-way variance analysis (ANOVA). In case of differences found in post-hoc tests, the least significant differences and Dunnette T3 were used, and the relations were analyzed using Pearson product moment correlation coefficient.

The findings revealed that,

1. The majority of the respondents was female between 31-40 years old, single, a bachelor's degree holder, an operation-level employee with a salary between 15,001-30,000 baht, had 1-5 years of work experience, and worked in a telecommunication business.

2. The respondents had an overall quality of working life in the good level. When considering individual aspects, it was found that the aspect of social relevance and social responsibility was in the very good level. The aspects of social integration in the workplace, development of human capacities, constitutionalism, safe and healthy working condition, work-life balance, adequate and fair compensation, and growth and security were in the good level. In addition, overall working efficiency was in the very good level.

3. Employees with different age, marital status, education level, job position, salary, year of work experience, and type of business had different working efficiency with statistical significant levels of 0.01 and 0.05.

4. Quality of working life related to working efficiency. It was found that the aspects of social relevance and social responsibility, social integration in the workplace, adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, work-life balance, growth and security, development of human capacities, and constitutionalism moderately correlated in the same direction to working efficiency with statistical significant level of 0.01.

สารนิพนธ์
เรื่อง
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
ของ
อวยพร ปานหนู

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังคอยให้ความช่วยเหลือในงานวิจัย นับตั้งแต่เริ่มต้น จนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และอาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ได้ช่วยแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์จนสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ได้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี อีกทั้งแง่คิดต่างๆ ที่มีประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยอำนวยความสะดวกในด้านการเรียน ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาจนครบหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ปานหนู รวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการจัดการรุ่น 15 ที่คอยให้การสนับสนุน แนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือเรื่องต่างๆ อีกทั้งยังคอยให้กำลังใจ เพิ่มแรงพลัดดันในยามเหน็ดเหนื่อยและท้อแท้ นำมาสู่งานวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้ได้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดามารดาตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

อวยพร ปานหนู

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานของงานวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้งานวิจัย	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	75
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	75
ความสำคัญของการวิจัย.....	75
สมมติฐานการวิจัย.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะงานวิจัย.....	85
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก.....	94
ภาคผนวก ข.....	101
ภาคผนวก ค.....	103
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	105

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่แยกตามธุรกิจ.....	31
2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	41
3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่.....	48
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม โดยพิจารณารายด้านทุกด้าน.....	50
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณารายข้อจากการตอบแบบสอบถาม.....	51
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสิทธิภาพการโดยพิจารณา รายข้อจากการตอบแบบสอบถาม.....	55
8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดย จำแนกตามเพศ.....	57
9 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามเพศ.....	57
10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดย จำแนกตามอายุ.....	58
11 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุ.....	58
12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานกับประสิทธิภาพ การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	59
13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	60
14 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	61
15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
16 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดย จำแนกตามตำแหน่งงาน	63
18 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม ตำแหน่งงาน	64
19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดย จำแนกตามอัตราเงินเดือน	65
20 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม อัตราเงินเดือน	65
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินเดือนของพนักงานกับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3	66
22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดย จำแนกตามอายุงาน	67
23 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุงาน	67
24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุงานของพนักงานกับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3	68
25 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดย จำแนกตามกลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่	69
26 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่	70
27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและ ประสิทธิภาพการทำงาน	71
28 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยสถิติ Independent t-test และ One-way ANOVA	74
29 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้วยสถิติ Pearson correlation	74

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness).....	20



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานเกือบทุกองค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ เพราะเชื่อว่า “พนักงานคือกุญแจแห่งความสำเร็จของบริษัท” เนื่องจากเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งสามารถทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อพนักงานภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญและสามารถเข้าถึงความต้องการของพนักงานทุกระดับได้ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ดังนั้นองค์กรหลายแห่งจึงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life) ของพนักงานภายในองค์กรมากขึ้นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ผลสะท้อนที่สำคัญคือ ลดอัตราการเข้า-ออก ของพนักงาน (Turnover rate) นั้นเอง อีกทั้งลดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครงาน ลดการเสียเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจจะสร้างความเสียหายแก่องค์กรได้

การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรปรารถนาจากพนักงานทุกคน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักโน้มน้าวจิตใจของพนักงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเหตุความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจังและให้พนักงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานให้มากที่สุดซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างศักยภาพในภาพรวมขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยงต่างๆ และการสร้างสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้นเพื่อให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันมีบริษัทข้ามชาติจำนวนมากที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือประเทศญี่ปุ่น ทำให้มีผู้สนใจที่จะเข้าไปเป็นพนักงานเพื่อร่วมงานกับบริษัทญี่ปุ่น เนื่องจากการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น คือ มีการจ้างงานระยะยาว จูงใจด้วยค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งด้วยการใช้ระบบอาวุโส การตัดสินใจแบบเห็นพ้องตรงกันเริ่มจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน เน้นการทำงานเป็นทีม มีการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม การเรียนรู้งานในหลายๆ ด้าน ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานเน้นผลงานโดยรวมของทีมงานมากกว่าปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ในด้านการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ยังเน้นผลิตภาพ (Productivity) โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

จุดเด่นของการบริหารงานแบบญี่ปุ่น คือ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและควรอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญ เพราะสมาชิกขององค์กรเป็นจุดที่ก่อให้เกิดองค์กรขึ้นมา และเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในการใช้กำลังสติปัญญาทางสมองที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพราะบุคคลเข้ามาอยู่รวมกันในองค์กรแต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการของตนเองทั้งในด้านความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การมีรายได้ ได้รับการยอมรับในสังคม ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากเป้าหมายความต้องการส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ก็จะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ย่อมทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน องค์กรอาจต้องสูญเสียบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือ บุคคลนั้นอาจไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน มีการขาดงานสูง ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ดังนั้นองค์กรต้องหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้น โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและยั่งยืนขององค์กรต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของวิจัย

ผลของการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ คือ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 บริษัท ได้แก่ ธุรกิจเกี่ยวกับโทรคมนาคม (NEC) และธุรกิจเกี่ยวกับเครื่องมือการแพทย์ (Olympus) ซึ่งมีจำนวนประชากรรวมทั้งหมด 433 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล ณ สิ้นเดือน กันยายน 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานไทยทั้งชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตร Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ; 2548: 193-194) และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นสูงสุด 0.05 (5%) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 208 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 30 % ได้เท่ากับ 62 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

1.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 21 – 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 – 60 ปี

1.1.3 สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส/อยู่ด้วยกัน
- หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ตำแหน่งงาน

- พนักงานระดับปฏิบัติงาน
- พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.6 อัตราเงินเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 15,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 45,000 บาท
- 45,001 – 60,000 บาท
- 60,001 บาทขึ้นไป

1.1.7 อายุงาน

- 1-5 ปี
- 6-10 ปี
- 11-15 ปี
- 16 ปีขึ้นไป

1.1.8 กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่

- กลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับโทรคมนาคม
- กลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับเครื่องมือการแพทย์

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย
- 1.2.3 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ
- 1.2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 1.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 1.2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- 1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 1.2.8 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม มีดังนี้

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจร่วมกันในการศึกษาวิจัย ทางผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครแบ่งระดับพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงาน หรือ เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในหน่วยงาน หรือ ฝ่ายงานต่างๆ

1.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการที่ดูแลรับผิดชอบงานในระดับแผนก

2. บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทย โดยมีบริษัทแม่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นและรับนโยบายการจัดการและการบริหารกิจการโดยตรงจากบริษัทแม่

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเน้นเรื่องของสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือ เปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3.3 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งมีความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

3.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง การให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตและจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกครอบครัว

3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work life balance) หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

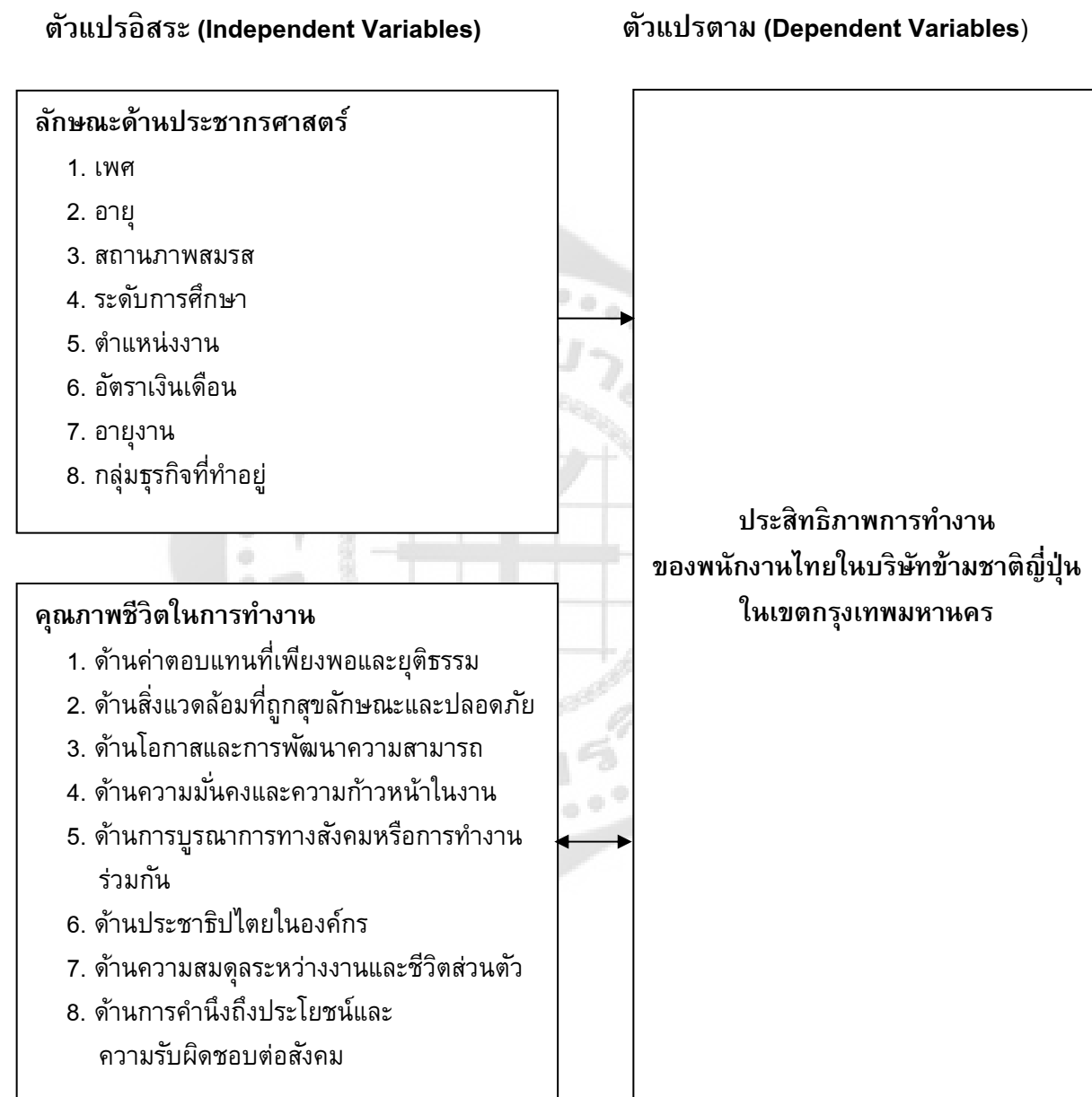
3.8 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

4. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การจัดทรัพยากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

- 4.1 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
- 4.2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
- 4.3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน
- 4.4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
- 4.5 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม
- 4.6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 4.7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
- 4.8 การพัฒนาตนเอง
- 4.9 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
- 4.10 การกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจน
- 4.11 การติดต่อสื่อสารที่ดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประกอบการศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 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. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้ที่มีการประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือ ย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล มีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จะพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากการงานน้อยกว่าผู้ที่เป็โนโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็โนโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย ผู้บริหารในองค์กรจะสามารถคาดเดาได้ว่า ความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

มณีวรรณ จัตอรุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพการทำงานด้อยลง แต่พบว่า อัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการตัดสินใจวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องการขาดงาน พบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลาไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้นรวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลาของพนักงานสตรีมากขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” มาจากคำ 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) “การทำงาน” (Working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525: 189) ได้กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำ หรือผลของกระบวนการประกอบกิจการที่ยังเกิดผลดีเลิศและความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ ส่วนคำว่า “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องกระทำ ดังนั้นเมื่อนำความหมายของคำมาประกอบกัน หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้นๆ

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

คัมมิง และวอลลีย์ (Cumminngs; & Worley. 2001: 11) ได้รายงานไว้ว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ปรากฏออกมา 2 ความหมายในช่วงแรกเริ่มของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. ความหมายแรกของคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของปฏิภณของคนในการทำงานผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงในระดับปัจเจกบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคัมมิงและความพึงพอใจในงานและสุขภาพทางจิต การใช้ประโยชน์ในความหมายนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะโฟกัสที่ผลลัพธ์ส่วนบุคคลของประสบการณ์การทำงานและวิธีในการปรับปรุงการทำงานอันนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของบุคคลอันดับแรก

2. ความหมายที่สองของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ให้ความหมายว่าเปรียบเทียบวิธีการหรือเครื่องมือ มนุษย์ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของเทคนิคที่มีความเฉพาะและวิธีการซึ่งใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันกับเครื่องมือดังเช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน, ทีมบริหารจัดการตนเอง และข้อตกลงทางการบริหารกับแรงงาน เทคนิคนี้ส่วนใหญ่ได้พิจารณาจากความก้าวหน้าของการเผยแพร่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโครแวน (Skrovan. 1983: 1-6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

วอลตัน (สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541: 21; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 12-16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และยังมี ความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานวันละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น

อาร์เธอร์ พี. บริฟ (Arthur P. Brief. 1981: 8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well - being) หรือความสมดุลของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

ควิเบิล (Quible. 1996: 326) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของ สถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์กรที่พวกเขาทำงานกันอยู่

พจนีย์ โรจนวราวัตร (2545: 12) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

สุพินดา ติวานนท์ (2545: 10) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติงานและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

สรเรณีย์ เตชะบุรพา (2545: 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้มาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สุทัศน์ มหาเทพ. 2547: 8-28)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องตอบสนองความต้องการและความหวังของบุคลากรในองค์กรได้ ในการดำเนินงานโดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการมีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่าน (นักวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton. 1974: 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัว

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความสำคัญ ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work life balance) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 199-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

บรูซ และแบล็คเบิร์น (ภวนัย น้อยวงศ์. 2541: 16-17; อ้างอิงจาก Bruce; & Blackburn. 1992) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินกิจกรรมระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
 6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- สโครวาน (Skrovan. 1983: 1-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอโดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวันย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

อัมสตอส (Umstot. 1984: 422) ได้อธิบายแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมาโดยสะท้อนในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรและได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แค่นั้นจึงจะมีความพอเพียง แต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ (ตามทฤษฎีของ Maslow) ได้ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use human capacities and grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและพนักงานเอง

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) องค์กรที่มีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานในหลายๆ ด้าน เช่น การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ทำเลที่ตั้ง ก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว หรือกับครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดันซึ่งเกิดจากการทำงาน

วิไลพร เจริญพร (2546: 16) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการและค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากงานที่ทำหาย
4. ความมั่นคงและความเจริญงอกงาม พนักงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่เตรียมตัวสำหรับเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และโอกาสที่จะก้าวหน้า
5. การที่ให้พนักงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้เข้าทำงานและคนอื่น ๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจ
6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
7. ชีวิตโดยส่วนรวมของพนักงานมีความสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง
8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 38-39) ได้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวด
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. มีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน
13. ได้รับสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 20) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย

5. การได้รางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชัน ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนอยู่ในทุกสถานการณ์ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1995: 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

แดเนียล (Daniel.1988:4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์การและจิตวิทยาสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

สโครแวน (Skrovan. 1983: 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า
ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอันตรายการขาดงานน้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

โดยทั่วไปแล้วประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกระหว่างประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานนั้นจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่สามารถจะปราศจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

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

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

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

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 42) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมาถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน, เงิน, วัสดุสิ่งของ เครื่องไม้เครื่องมือต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่า องค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว ดังนั้น วิธีการหาประสิทธิภาพ จึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S \text{ เมื่อ}$$

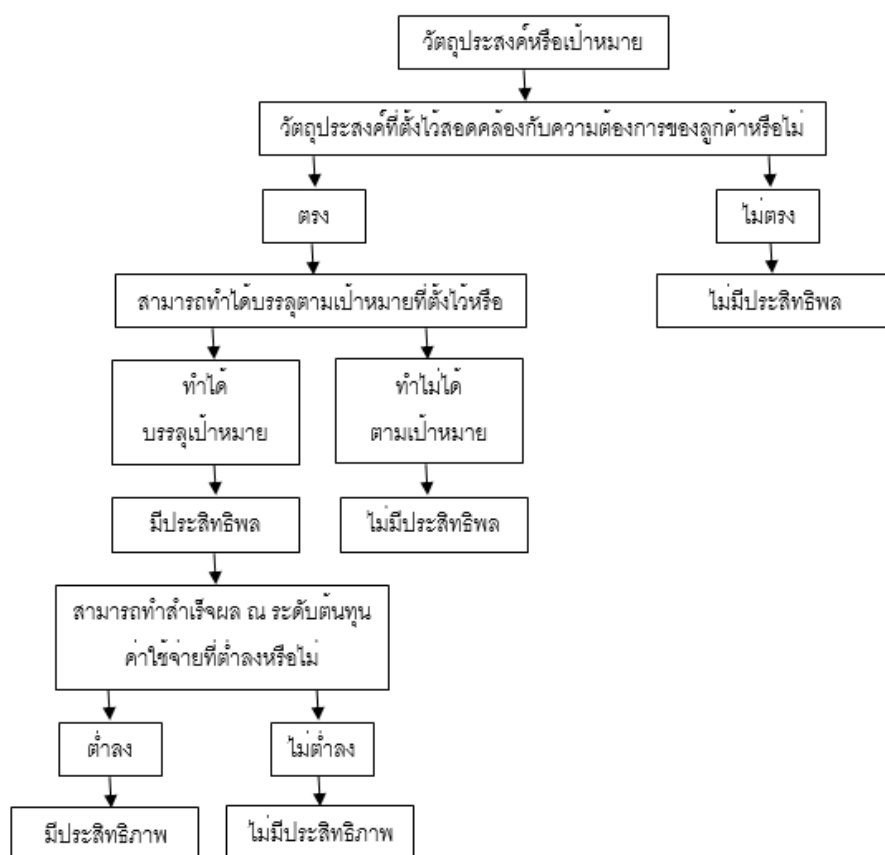
E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรที่นำเข้า (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่การทำงาน หมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นคือ การทำถูกต้องตามสิ่งที่ควร (Doing the right things) ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมมองของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวพันกับวิธีการ (Means) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Ends)



ภาพประกอบ 2 แสดงความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบล (2534: 77) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานใดๆ ก็ตามหน่วยงานจะต้องวางเป้าหมายได้อย่างแน่นอน พร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด

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

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

เบคเคอร์ และนิวฮัสเซอร์ (คทาวิฑูร พรหมายน. 2545: อ้างอิงจาก Becker; & Neuhauser. 1975: 94) กล่าวว่า ได้นำเสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of organization efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่ความซ้ำซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือ มีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนและจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือ มีความไม่แน่นอน (uncertain)
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

แคมเบลล์ (มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์. 2542; อ้างอิงจาก Campbell. 1977: 36-9) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กรและกล่าวถึง บรรทัดฐานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall efficiency) การประเมินผลโดยทั่วไปขององค์กร โดยเจาะจงเข้าไปในเกณฑ์หลายๆ อย่างเท่าที่จะประเมินได้โดยทั่วๆ ไปจะทำการประเมินและวัดผลโดยรวมระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ทำการบันทึกอย่างต่อเนื่องในเอกสารกับการประเมินโดยใช้การตัดสินจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร
2. ผลผลิต (Productivity) ปริมาณหรือจำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการบริการหลักๆ ที่องค์กรดำเนินอยู่ โดยวัดได้ 3 ระดับ คือ รายบุคคล รายกลุ่ม และทั้งองค์กร โดยผ่านข้อมูลการบันทึกเป็นเอกสารหรือการประเมินระดับ
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างหน่วยผลปฏิบัติงานของตัวบ่งชี้หนึ่งกับต้นทุนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น

4. กำไร (Profit) ผลรวมรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์หลังหักลบกับต้นทุน และ
พันธะต่างๆที่ต้องชำระ

5. คุณภาพ (Quality) เป็นคุณภาพเบื้องต้นของการบริการหรือผลิตภัณฑ์ ที่จัดทำ
โดยองค์กร

6. อุบัติเหตุ (Accident) ความถี่ ในการเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานอันเป็นผลให้
เกิดการสูญเสียเวลา

7. การเติบโต (Growth) เป็นการวัดสิ่งที่เป็นตัวแทนของการเพิ่มขึ้นของตัวแปร
ต่างๆ เช่น กำไร การผลิตของโรงงาน สินทรัพย์ ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งการตลาด เป็นต้น โดย
เปรียบเทียบค่าในปัจจุบันกับในอดีต

8. การขาดงานเสมอ (Absenteeism) การขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต อาจจะวัด
โดย การหาจากเวลาทั้งหมดที่ขาดงานเทียบกับความถี่ของการเกิดการขาดงาน

9. การลาออก (Turnover) วัดจากบุคลากรที่ลาออกจากงานเทียบกับบุคลากร
ทั้งหมด

10. ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) วัดได้หลายอย่าง เช่น วัดความพอใจ
ส่วนบุคคลด้วยจำนวนของงานต่างๆ ที่ปรากฏออกมาจากงานต่างๆ ที่บุคลากรได้ทำอยู่

11. การจูงใจ (Motivation) การจัดการเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลแต่ละบุคคล
ปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางของเป้าหมายที่วางไว้

วูดค็อก (Woodcoch. 1989: 116) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่า
การทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี แสดงออกถึงลักษณะสำคัญ

11 ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objective and
Agreed Goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของ
องค์กร ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
ตรงตามเป้าหมายของบริษัท จะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and
Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มี
ประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้า
เผชิญหน้าช่วยแก้ไขปัญหอย่างเต็มที่และจริงจัง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความ
เชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจ
ซึ่งกันและกัน หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรม ทักษะ และความ
ต้องการของบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้
เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้าน
ความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ/ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด
จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น
ความรู้สึก ความสนใจ นิสสัยยากรู้ยากเห็น และความไม่ชอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ไม่สามารถจะประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานด้วยกันก็ตาม ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมา และเปิดเผย นอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆ กัน

4. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันเมื่อได้รับมอบหมาย พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสามารถพูดกันได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป และเพราะความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคน ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แสดงความหรือตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่ถือไพ่เหนือกว่า หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้งโดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามารถป้องกันการเข้าใจผิด และสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้องการตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ยืดหยุ่นและชัดเจน ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นได้ในทุกระดับองค์การผู้รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจ

ขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันก็เชื่อว่าเหมาะสมต่อไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริงหมายความว่าผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีนี้จะทำได้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหากับพวกเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุกๆ คน จนต้องพอใจอย่างอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์หมายความว่า จะมีการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มีผู้นำเป็นคนทำเสียเอง ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน การที่ไม่มีการมอบหมายงานหรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำ อาจมีสาเหตุจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำ ต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม แลบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีที่การทำงานด้วยการทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน หรือของทีมงานโดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะคือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นช่างใดช่างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – Group Relation) ในการทำงานร่วมกันแม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสาร และความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง ตื้อรั้น

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่บทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก. เป็นผู้จัดการ บทบาทของนาย ก. ก็เป็นผู้จัดการ ทำหน้าที่ตัดสินใจ ควบคุมงานภายในสาขา

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ การให้ความเคารพ นับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงกว่า ฯลฯ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยังความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principle of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการ มีดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์ถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
 6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉะฉาน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้
 เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมยศ นาวิการ (2529: 5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอ
 ปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การ
 พิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้
 การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) หมายถึง ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) หมายถึง แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมาย
 ขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) หมายถึง ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กร
7. ค่านิยม (Shared Values) หมายถึง ค่านิยมรวมของคนในองค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณรัต คำสวด (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจ
 ในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะ
 พาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในกา
 รทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับปานกลาง มี
 ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียงกันเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งคุณภาพ
 ชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้ใช้
 และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
 ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล
 หรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลและด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์
 และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในทิศทาง
 เดียวกันในระดับปานกลาง

วรรณภา รังสิมาวงศ์สกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยการบริหารจัดการภายในองค์กร 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปในทิศทางเดียวกัน และการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสำนักงาน 2 ด้านคือ ด้านการจัดแผนผังสำนักงานและด้านแสงสว่าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปในทิศทางเดียวกัน

ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรนั้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

เสาวรส คุหาปัญญา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ โดยพนักงานพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ในส่วนแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานนั้นพนักงานมีระดับแนวโน้มการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป โดยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พร้อมกันนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ศรินทิพย์ คล่องพยาบาล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความพึงพอใจของพนักงานในด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจ ความประทับใจ ความกระตือรือร้น ความเพลิดเพลิน มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผ่อนคลายเป็นอยู่ในระดับปานกลาง และสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลางและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้ว ทางผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic) ใช้แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ เพราะลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

2. แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974: 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลโดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั่นว่า ประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรและนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. แนวคิดด้านประสิทธิภาพการทำงาน ใช้แนวคิดของ วูดค็อก (Woodcoch. 1989: 116) กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมาจากการทำงานร่วมกัน และวางแผนการจัดทรัพยากรให้เกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 11 ประการ ดังนี้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน และการติดต่อสื่อสารที่ดี เพราะประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กรและยังสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 บริษัท ได้แก่ ธุรกิจเกี่ยวกับโทรคมนาคม (NEC) และธุรกิจเกี่ยวกับเครื่องมือการแพทย์ (Olympus) ซึ่งมีจำนวนประชากรรวมทั้งหมด 433 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล ณ สิ้นเดือน กันยายน 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานไทยทั้งชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตร Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 193-194) และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นสูงสุด 0.05 (5%) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 208 คน โดยคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น (0.05)

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{433}{1 + (433) (0.05)^2}$$

$$n = 208 \text{ คน}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 208 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 30% ได้เท่ากับ 62 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ 270 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามธุรกิจที่ทำอยู่ด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified) ตามตาราง 1

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้โดยแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามให้ครบ 270 ตัวอย่าง

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่แยกตามธุรกิจ

กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับ ประชากรทั้งหมด	ขนาดตัวอย่าง (คน)
โทรคมนาคม	323	$323/433 = 75\%$	$0.75 \times 270 = 203$
เครื่องมือการแพทย์	110	$110/433 = 25\%$	$0.25 \times 270 = 67$
รวมทั้งหมด	433	100%	270

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ การออกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวกับ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 บริษัท ซึ่งลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน आयुงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended response questions) โดยแบ่งเป็นคำถามที่มีคำตอบ 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) คือ คำถามข้อ 1,5,8 และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) คือ คำถามข้อที่ 2,3,4,6,7 โดยมีระดับการจัดข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

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

จากข้อมูลของแผนกทรัพยากรบุคคล ณ สิ้นเดือน กันยายน 2557 พบว่า อายุ 21 ปี คืออายุที่ต่ำสุด และอายุ 60 ปี คือ อายุที่สูงสุด และได้กำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{60 - 21}{4} \\ &= 9.75 \sim 10 \text{ ปี}\end{aligned}$$

โดยจะแสดงช่วงอายุ ดังนี้

2.1 อายุ 21 - 30 ปี

2.2 อายุ 31 - 40 ปี

2.3 อายุ 41 - 50 ปี

2.4 อายุ 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

3.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ดังนี้

4. ระดับการศึกษา ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ดังนี้

5. ตำแหน่งงาน ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

5.1 พนักงานระดับปฏิบัติงาน

5.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน

6. อัตราเงินเดือน ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

จากการศึกษางานวิจัยของ เสาวรส คุณาปัญญา (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง และได้กำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 5 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้เกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{90,000 - 12,000}{5} \\
 &= 15,600 \sim 15,000
 \end{aligned}$$

ดังนี้

จากการคำนวณอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้นสามารถแสดงได้

6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

6.2 15,001 – 30,000 บาท

6.3 30,001 – 45,000 บาท

6.4 45,001 – 60,000 บาท

6.5 60,001 บาทขึ้นไป

7. อายุงาน ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

จากการศึกษางานวิจัยของ อรรพรรณ สายจำปา (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู และได้กำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้เกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{20 - 1}{4} \\
 &= 4.75 \sim 5 \text{ ปี}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้นสามารถแสดงได้ ดังนี้

- 7.1 1-5 ปี
- 7.2 6-10 ปี
- 7.3 11-15 ปี
- 7.4 16 ปีขึ้นไป

8. กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ระดับการจัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 8.1 กลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับโทรคมนาคม
- 8.2 กลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับเครื่องมือการแพทย์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ โดยให้ค่าคะแนน ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 149) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ดีมาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ดี
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ไม่ดี
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ข้อ โดยใช้ มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ค่าคะแนน ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 149) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ ดีมาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ ดี
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ ไม่ดี
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ ไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์
 - ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ, เสนอแนะและแก้ไข ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องและขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546: 49) โดยค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า มีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้อยู่ที่ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.7

ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ดังนี้

	ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.888
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.891
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	.899
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.902
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.896
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.905
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	.899
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	.903
ประสิทธิภาพการทำงาน	.896

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ การออกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำการดำเนินการสร้างเครื่องมือประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 บริษัท จำนวน 270 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมทั้งหมดมาวิเคราะห์ดำเนินการดังนี้

1. การจัดทำข้อมูล
 - 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล
 - 1.2 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบเรียงมาบันทึกลงรหัส (coding) ตามที่ได้กำหนดไว้
 - 1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 จะนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)
 - 2.1.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 2,3 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน
 - 2.2.1 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน
 - 2.2.1.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่

2.2.1.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of variance : ANOVA) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และ आयงาน ถ้ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบรายคู่โดยใช้ LSD (Least significant difference) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 144)

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2.2.1 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา.

2545: 38)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน ความถี่หรือจำนวนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 39)

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

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 48)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449)

$$\alpha = \frac{K \text{ covariances/ variances}}{1+(k-1)\text{covariances/ variances}}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนระหว่างคำถาม
 $\frac{\text{variance}}{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกันโดยใช้ t-test แบบ Independent (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 109) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ เพศ ตำแหน่งงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่

3.1.1 กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันหรือเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df) $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df)

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	df	แทน ชั้นความเป็นอิสระ

3.2 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 333) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และ อายุงาน 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 groups)

$$MS_b = SS_b / (k-1)$$

$$MS_w = SS_w / (n-k)$$

SS_b แทน ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม

(Between groups sum of squares)

SS_w แทน ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม

(Within 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) ภายในกลุ่ม ($n-k$)

เมื่อคำนวณค่าต่างๆ แล้วนำค่าที่คำนวณได้ลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของ การแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของ ความแปรปรวน 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 วาณิชยปัญญา. 2545: 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	T1- $\alpha/2$; n-k	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n-k
	n_i	แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่มที่ j
	α	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

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

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

เมื่อ	β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Group)
	$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group) สำหรับ Brown-Forsythe
	k	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N	แทน ขนาดของประชากร
	S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 โดยใช้สูตร

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

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

$\bar{x}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
$\bar{x}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 314) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีสูตรดังนี้

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

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

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)</u>	<u>ความหมาย</u>
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง
0.11 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
0.01 – 0.10	มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Prob.	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน และกลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	102	37.78
หญิง	168	62.22
รวม	270	100.00
2. อายุ		
21 – 30 ปี	96	35.56
31 – 40 ปี	119	44.07
41 – 50 ปี	34	12.59
51 – 60 ปี	21	7.78
รวม	270	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	169	62.60
สมรส/อยู่ด้วยกัน	89	32.96
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	12	4.44
รวม	270	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.37
ปริญญาตรี	215	79.63
สูงกว่าปริญญาตรี	54	20.00
รวม	270	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติงาน	212	78.52
พนักงานระดับหัวหน้างาน	58	21.48
รวม	270	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	9	3.33
15,001 - 30,000 บาท	145	53.70
30,001 - 45,000 บาท	72	26.67
45,001 - 60,000 บาท	21	7.78
60,001 บาทขึ้นไป	23	8.52
รวม	270	100.00
7. อายุงาน		
1 - 5 ปี	123	45.56
6 - 10 ปี	89	32.96
11 - 15 ปี	38	14.07
16 ปีขึ้นไป	20	7.41
รวม	270	100.00
8. กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่		
กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม	203	75.19
กลุ่มธุรกิจเครื่องมือแพทย์	67	24.81
รวม	270	100.00

จากตาราง 3 สามารถสรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 270 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 เพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.07 รองลงมาคือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59 และ อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 และ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 79.63 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.37

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 78.52 พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48

อัตราเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 อัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.52 อัตราเงินเดือน 45,001-60,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 และ อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56 รองลงมาคือ อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.07 และ อายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41

กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 75.19 และกลุ่มธุรกิจเครื่องมือแพทย์ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.81

เนื่องจากข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอและมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ ปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
21 – 30 ปี	96	35.56
31 – 40 ปี	119	44.07
41 ปีขึ้นไป	55	20.37
รวม	270	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	181	67.04
สมรส/อยู่ด้วยกัน	89	32.96
รวม	270	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	216	80.00
สูงกว่าปริญญาตรี	54	20.00
รวม	270	100.00
6. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30000 บาท	154	57.04
30,001 - 45,000 บาท	72	26.67
45,001 บาทขึ้นไป	44	16.29
รวม	270	100.00
7. อายุงาน		
1 - 5 ปี	123	45.56
6 - 10 ปี	89	32.96
11 ปีขึ้นไป	58	21.48
รวม	270	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จัดใหม่ จำแนกได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.07 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 และ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 67.04 และ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

อัตราเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.04 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 อัตราเงินเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.29

อายุนาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุนาน 1-5 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56 รองลงมาคือ อายุนาน 6-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 และ อายุนาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม
โดยพิจารณารายด้านทุกด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.72	0.57	ดี
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.82	0.51	ดี
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.94	0.56	ดี
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.60	0.74	ดี
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.00	0.45	ดี
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.91	0.43	ดี
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.81	0.49	ดี
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.34	0.59	ดีมาก
รวม	3.89	0.41	ดี

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมโดยพิจารณารายด้านทุกด้านของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพิจารณาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.94, 3.91, 3.82, 3.81, 3.72, 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณารายชื่อจากการตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
1. ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.64	0.74	ดี
2. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	3.94	0.61	ดี
3. ท่านมีความพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)	3.58	0.71	ดี
รวม	3.72	0.57	ดี
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย			
4. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูง	3.63	0.64	ดี
5. องค์กรท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและทรัพย์สินส่วนบุคคลอย่างดี	3.81	0.61	ดี
6. องค์กรท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอในการทำงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.03	0.66	ดี
รวม	3.82	0.51	ดี
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ			
7. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ใช้ทักษะหลากหลาย	3.93	0.61	ดี
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.98	0.71	ดี
9. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน	3.90	0.67	ดี
รวม	3.94	0.56	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน			
10. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.79	0.67	ดี
11. ท่านมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน	3.74	0.83	ดี
12. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ	3.28	1.03	ดี
รวม	3.60	0.74	ดี
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
13. ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.73	0.52	ดี
14. ท่านคิดว่าองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน	4.17	0.66	ดี
15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.12	0.53	ดี
รวม	4.00	0.45	ดี
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร			
16. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน	3.62	0.53	ดี
17. ท่านได้รับวันลาพัก ลาป่วย ตามที่กฎหมายกำหนด	4.28	0.55	ดีมาก
18. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัว	3.81	0.57	ดี
รวม	3.91	0.43	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว			
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสม	3.87	0.51	ดี
20. ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ	3.77	0.60	ดี
21. ท่านมีความสุขในชีวิตส่วนตัวขณะที่ทำงานกับองค์กรนี้	3.77	0.58	ดี
รวม	3.81	0.49	ดี
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม			
22. องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านการศึกษา เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อเรียนต่อ	4.40	0.71	ดีมาก
23. องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสังคม เช่น ธารน้ำใจให้ช่วยกันบริจาคเลือด	4.33	0.62	ดีมาก
24. องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ธารน้ำใจให้ช่วยกันประหยัดพลังงานช่วงพักเที่ยง	4.29	0.64	ดีมาก
รวม	4.34	0.59	ดีมาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 270 คน โดยพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และ ท่านมีความพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94, 3.64, 3.58 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอในการทำงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย องค์กรท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและทรัพย์สินส่วนบุคคลอย่างดี และสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03, 3.81, 3.63 ตามลำดับ

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ได้อำนาจหน้าที่ได้ใช้ทักษะหลากหลาย และ ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98, 3.93, 3.90 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79, 3.74, 3.28 ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่าองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ท่านได้รับความช่วยเหลือและแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และ ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17, 4.12, 3.73 ตามลำดับ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับวันลาพัก ลาป่วย ตามที่กฎหมายกำหนด ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว และ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28, 3.82, 3.62 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสม ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ และ ท่านมีความสุขในชีวิตส่วนตัวขณะที่ทำงานกับองค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87, 3.77, 3.77 ตามลำดับ

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านการศึกษา เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อเรียนต่อ องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสังคม เช่น ธรรมชาติให้ช่วยกันบริจาคเลือด และ องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ธรรมชาติให้ช่วยกันประหยัดพลังงานช่วงพักเที่ยง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40, 4.33, 4.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน โดยเสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสิทธิภาพการโดยพิจารณารายข้อจากการตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายในการทำงานชัดเจน	4.26	0.55	ดีมาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.22	0.56	ดีมาก
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.58	ดี
4. ท่านให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.32	0.57	ดีมาก
5. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น	4.07	0.59	ดี
6. ท่านทำตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง	4.23	0.55	ดีมาก
7. หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.05	0.63	ดี
8. ท่านมีความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นอย่างดี	4.24	0.58	ดีมาก
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.40	0.58	ดีมาก
10. ท่านมีความรู้และความเข้าใจในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี	4.30	0.56	ดีมาก
11. ท่านมีการสื่อสาร/แลกเปลี่ยนข่าวสาร ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ	4.40	0.59	ดีมาก
รวม	4.24	0.45	ดีมาก

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลของประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 270 คน โดยพบว่าประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจาก

มากไปน้อยพบว่า พบว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านมีการสื่อสาร/ แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ท่านให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านมีความรู้และความเข้าใจในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี ท่านปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายในการทำงานชัดเจน ท่านมีความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นอย่างดี ท่านทำตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง และท่านสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40, 4.40, 4.32, 4.26, 4.24, 4.23, 4.22 ตามลำดับ และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น และหน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17, 4.07, 4.05 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	9.090**	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ผลทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางโดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้ จากการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	T	Df	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย	4.27	.511	.811	178.129	.418
	หญิง	4.22	.408			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .418 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	19.785**	2	267	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มอายุ ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	Brown-Forsythe	77.557**	2	221.823	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยแยกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 12 ดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.04	4.18	4.74
21 - 30 ปี	4.04	-	-.14*	-.7**
			(.018)	(.000)
31 - 40 ปี	4.18		-	-.56**
				(.000)
41 ปีขึ้นไป	4.74			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานพบว่า

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า อายุ 31-40 ปี ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .14 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 41 ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .7

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 41 ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .56

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	14.579**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 ผลทดสอบความแปรปรวนของสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานตั้งนี้จากการทดสอบ แสดงดังตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	สถานภาพ สมรส	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	โสด/หย่าร้าง/	4.15	.389	- 4.648**	141.211	.000
	หม้าย/แยกกันอยู่					
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.33	.504			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	14.553**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลทดสอบความแปรปรวนของระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	4.19	.399	-3.011**	66.300	.004
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.44	.575			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 17 ดังนี้

ตาราง 17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	1.156	.283

จากตาราง 17 ผลทดสอบความแปรปรวนของตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ .283 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังตาราง 18 ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ตำแหน่งงาน	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	พนักงานระดับปฏิบัติงาน	4.16	.417	-6.307**	268	.000
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	4.55	.431			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.6 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 19 ดังนี้

ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	3.200*	2	267	.042

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มอัตราเงินเดือน ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอัตราเงินเดือน ไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 20 ดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	Brown-Forsythe 23.677**	2	147.262	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการทำงาน โดยแยกตามอัตราเงินเดือน ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอัตราเงินเดือนของพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
		4.11	4.31	4.6
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	4.11	-	-.20** (.004)	-.49** (.000)
30,001-45,000 บาท	4.31		-	-.29** (.002)
45,001 บาท ขึ้นไป	4.6			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานพบว่า

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และ 45,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .49

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,001 บาทขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 22 ดังนี้

ตาราง 22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุงาน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	16.122**	2	267	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแปรปรวนของอายุงาน ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลอายุงาน ไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 23 ดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุงาน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	Brown-Forsythe	17.100**	2	144.390	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามอายุงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยแยกตามอายุงาน ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุงานของพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุงาน	$\bar{X}$	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.1	4.24	4.54
1 - 5 ปี	4.1	-	-.14*	-.44**
			(.037)	(.000)
6 - 10 ปี	4.24		-	-.30**
				(.002)
11 ปีขึ้นไป	4.54			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานพบว่า

พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี และ อายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จะมีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .14 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จะมีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .44

พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จะมีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราอายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30

สมมติฐานที่ 1.8 กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 25 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามกลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	40.550**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ โดยใช้ Levene's test พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานตั้งนี้จากการทดสอบ แสดงดังตาราง 26 ดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มธุรกิจ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	T	df	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	โทรคมนาคม	4.31	.473	5.718**	190.260	.000
	เครื่องมือแพทย์	4.04	.284			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามกลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าธุรกิจเครื่องมือแพทย์

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 27 ดังนี้

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน			
	**	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.596**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	.508**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	.417**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.467**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.620**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.363**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	.479**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	.701**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
รวม	.689**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า r เท่ากับ .689 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกี่ยวกับเรื่องปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยสามารถวิเคราะห์รายด้านได้โดยเรียงลำดับค่า r จากมากไปน้อย ดังนี้

6. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า r เท่ากับ .467 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นว่าโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า r เท่ากับ .417 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับโอกาสและมีการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

8. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นว่าประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า r เท่ากับ .363 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีการใช้ประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยสถิติ Independent t-test และ One-way ANOVA

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน	
มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน	
เพศ	×
อายุ	✓
สถานภาพสมรส	✓
ระดับการศึกษา	✓
ตำแหน่งงาน	✓
อัตราเงินเดือน	✓
อายุงาน	✓
กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความแตกต่าง)
 เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (ไม่มีความแตกต่าง)

ตาราง 29 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้วยสถิติ Pearson correlation

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์	
ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓
ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	✓
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	✓
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	✓
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	✓
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	✓
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	✓
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (สัมพันธ์)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุปอภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของวิจัย

ผลของการศึกษานี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ คือ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 เพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.07 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 และ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 67.04 และ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 78.52 พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48

อัตราเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.04 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 อัตราเงินเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.29

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56 รองลงมาคือ อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 และ อายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48

กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 75.19 และกลุ่มธุรกิจเครื่องมือแพทย์ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.81

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านโดยรวม โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพิจารณาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.94, 3.91, 3.82, 3.81, 3.72, 3.60 ตามลำดับ โดยพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านการศึกษา เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อเรียนต่อ องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสังคม เช่น ธารน้ำใจให้ช่วยกันบริจาคเลือด และ องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ธารน้ำใจให้ช่วยกันประหยัดพลังงานช่วงพักเที่ยง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40, 4.33, 4.29 ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่าองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ท่านได้รับความช่วยเหลือและแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และ ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17, 4.12, 3.73 ตามลำดับ

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทายที่หลากหลาย และ ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98, 3.93, 3.90 ตามลำดับ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับวันลาพักผ่อนตามที่กฎหมายกำหนด ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัว และ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28, 3.82, 3.62 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอในการทำงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย องค์กรท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและทรัพย์สินส่วนบุคคลอย่างดี และสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03, 3.81, 3.63 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสม ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ และ ท่านมีความสุขในชีวิตส่วนตัวขณะที่ทำงานกับองค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87, 3.77, 3.77 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และ ท่านมีความพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94, 3.64, 3.58 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79, 3.74, 3.28 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า พบว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านมีการสื่อสาร/แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ท่านให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านมีความรู้และความเข้าใจในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี ท่านปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายในการทำงานชัดเจน ท่านมีความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นอย่างดี ท่านทำตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง และท่านสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40, 4.40, 4.32, 4.26, 4.24, 4.23, 4.22 ตามลำดับ และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น และ หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17, 4.07, 4.05 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. เพศ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อพิจารณารายคู่พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า อายุ 31-40 ปี ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 41 ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 41 ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน

6. อัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อพิจารณารายคู่พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,001 บาทขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. อายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อพิจารณารายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราอายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าธุรกิจเครื่องมือแพทย์

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .689 นั่นคือมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยสามารถวิเคราะห์รายด้านได้โดยเรียงลำดับค่า r จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .701 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

2. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .620 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .596 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .508 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .479 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

6. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .467 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

7. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .417 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

8. ด้านประชากรปีไทยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .363 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ อายุระหว่าง 31-40 ปี อาจจะเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุมากนั้นมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นอย่างดีและรู้จักวางแผนการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณภา รังสิมาวงศ์สกุล (2557: 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่านั้นจะมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าเพราะผ่านการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ทราบถึงรายละเอียดในการทำงานและวิธีการทำงานที่จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ดีกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า และส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดย พนักงานที่สถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อาจจะมีวุฒิภาวะและความรับผิดชอบมากกว่า เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่มีการรับผิดชอบครอบครัวมากกว่า ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ตั้งใจทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีนทิพย์ คล่องพยาบาล (2551: 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย” พบว่า พนักงานที่สมรส/อยู่ด้วยกันมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด โดยทั้งนี้สถานภาพสมรสอาจจะแปรผันไปตามอายุของพนักงานด้วย ซึ่งพนักงานที่มีอายุมากก็อาจจะมีส่วนของการได้สมรสมากและมีประสบการณ์ในการทำงานก็อาจจะมากจึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานมาก

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่มากกว่า และมีความละเอียดรอบคอบมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร วัฒนศรนนท์ (2555: 142) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ และด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท” พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานดีกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อันเนื่องมาจากจบการศึกษาสูง มีการสั่งสมทักษะ มีความรู้มาก ทำให้พัฒนาตนเองได้รวดเร็ว ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า

ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยพนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า สามารถทำงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร วัฒนศรนนท์ (2555: 142) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ และด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท” พบว่า ระดับตำแหน่งผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพดีกว่าตำแหน่งปฏิบัติการ อันเนื่องมาจากตำแหน่งผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า และรับผิดชอบงานทั้งฝ่ายได้สามารถมองเห็นภาพรวมได้ทำให้พัฒนาประสิทธิภาพได้ดี

อัตราเงินเดือน พบว่า อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยอัตราเงินเดือน 45,001 บาทขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และ อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท เนื่องจากพนักงานพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับทำให้มีกำลังใจในการทำงานส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ สายจำปา (2555: 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู” พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันสูง ตั้งแต่ 60,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากอัตราเงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานจะทำงานกับองค์กรต่อไป

อายุงาน พบว่า อายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดย อายุงาน 11 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอายุ 6-10 ปี และอายุงาน 1-5 ปี ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมานาน มีความเชื่อมั่นในการทำงาน ทำให้เรียนรู้ความผิดพลาด รู้จักวิธีการแก้ไข ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา รังสิมาวงศ์สกุล (2557: 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปี จะมีประสิทธิภาพการทำงาน

มากกว่าระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี, 6-10 ปี, 1-5 ปี และต่ำกว่า 1 ปี เนื่องจากพนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลานานจะมีประสบการณ์การทำงาน เรียนรู้เทคนิคการทำงานหลากหลายรูปแบบ รู้จุดข้อผิดพลาดสำหรับการทำงานและมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย

กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่ พบว่า กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อาจจะเป็นเนื่องจากลักษณะงานที่มีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและสัดส่วนการลงทุนที่ต่างกันโดย พนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าธุรกิจเครื่องมือแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556: 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขนส่งทางอากาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” พบว่า สถานะปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน เนื่องจากแต่ละสถานะมีลักษณะงานที่แตกต่างและหลากหลาย จึงต้องอาศัยทักษะในการวางแผนและทักษะการแก้ไขปัญหาที่ต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานพอใจในเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง พอใจในสวัสดิการ และพอใจในการขึ้นเงินเดือนและโบนัสประจำปี

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในทรัพย์สินพร้อมทั้งมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ทันสมัย ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้ใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอและพนักงานได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีอำนาจการตัดสินใจ ทำให้องค์กรได้องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน และตั้งใจจะทำงานจนเกษียณอายุ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สนับสนุนให้ทำงานร่วมกัน พร้อมกันนี้ยังได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีทำให้พนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้รับสิทธิการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ลาป่วย ลาพักร้อน และมีการใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน อีกทั้งเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวกันและกัน

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเล็งเห็นว่าการคำนึงถึงการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อเรียนต่อ ธารน้ำใจให้ช่วยกันบริจาคเลือด ธารน้ำใจให้ช่วยกันประหยัดพลังงานช่วงพักเที่ยง ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ในการทำประโยชน์เพื่อสังคมและเมื่อพนักงานร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมร่วมกันจะทำให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณรัตน์ คำสดี (2553:205) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงานประกอบด้วย ด้านการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง

ในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้านบูรณาการทางสังคมความเสมอภาคของบุคคลหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลและด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะถ้าปัจจัยพื้นฐานในการทำงานดีแล้วย่อมส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น และทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

1. สำหรับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน อัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป และทำงานในธุรกิจโทรคมนาคม เป็นกลุ่มพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. องค์กรควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยจัดเรียงด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปต่ำโดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรควรส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานมีกิจกรรมทำร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการทำกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตน ทั้งในด้านการศึกษา คือ เปิดโอกาสนักศึกษาเข้ามาฝึกงานกับองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้การทำงานอย่างแท้จริง ในด้านสังคม คือ การรณรงค์ให้พนักงานร่วมกันบริจาคเลือด และในด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรณรงค์ให้ช่วยกันประหยัดพลังงานช่วงเวลาพักเที่ยง ซึ่งการที่พนักงานได้ช่วยกันทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันส่งผลให้เกิดความสามัคคีและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรมโดยไม่เข้าข้างพนักงานคนใดคนหนึ่ง หากพนักงานประพฤติปฏิบัติผิดตามกฎ ก็ต้องได้รับบทลงโทษในทุกๆระดับไม่มีข้อยกเว้นและองค์กรควรให้ความสำคัญและจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอเพื่อความสามัคคีของพนักงาน เช่น แข่งขันกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อเป็นการกระชับมิตรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสามัคคีในการทำงาน ทำให้ได้รับความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และจะทำให้คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือผลตอบแทนประจำปีอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเมื่อพนักงานพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจะช่วยลดอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานได้เพิ่มขึ้นด้วยและทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีอากาศปลอดโปร่ง จัดพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วนไม่คับแคบแออัดเกินไป และดูแลเรื่องระบบความปลอดภัยในการทำงาน กำชับให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยช่วยดูแลและสอดส่องความปลอดภัยให้เข้มงวดขึ้น โดยตรวจบุคคลภายนอกที่เข้า-ออกสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันบุคคลมิพึงประสงค์เข้ามาภายในองค์กรและจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอกับการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรควรมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อไม่ให้พนักงานทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานมากเกินไปซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเครียดและอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการที่จะพัฒนาให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีขึ้น โดยอาจจะเริ่มจากแนวคิดเรื่องเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานได้จัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้นและมีการจัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทราบถึงระดับสุขภาพ และวิธีปฏิบัติตนหากพบว่าตนเองมีโรคประจำตัว ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้จักเอาใจใส่ดูแลตนเองมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้พนักงานที่มีสุขภาพแข็งแรงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรที่จะสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มั่นคงและจะทำให้ลดอัตราการเข้าออกของพนักงานและจะทำให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้นาน เมื่อพนักงานพอใจในงานจะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการตัดสินใจงานต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเองและสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเพื่อที่จะได้แสดงให้เห็นถึงควมมีศักยภาพในการทำงานและเพื่อความสำเร็จต่อตัวเองและต่อองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร องค์กรควรให้สิทธิพนักงานในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลมิใช่สิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยควรมีระยะห่างพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. ควรทำการศึกษาในหัวข้อ “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น” เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรทราบว่าควรทำอะไรให้พนักงานทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด เนื่องจากพนักงานคือกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กร และเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

3. ควรทำการศึกษาในหัวข้อ “ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน” เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่ม เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กรต่อไปเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงแก้ไข. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2550). การวิเคราะห์สถิติ: สำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตะเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คฑาวุธ พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑา เทียนไทย. (2534). การบริหารงานแบบญี่ปุ่นในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2535). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์; และอิสระ สุวรรณบล. (2534). ปทานุกรมการบริหาร. พระนคร กรุงเทพฯ
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขนส่งทางอากาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร = *Principle of management*. กรุงเทพฯ: พัฒนา.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนพร วัฒนสรานนท์. (2555). ปัจจัยด้านการปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการ และด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *มิติใหม่ของการบริหารงานญี่ปุ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530; ธันวาคม-มกราคม). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 26: 20-30.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540; มีนาคม-เมษายน). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity world*. 22-25.
- พจนีย์ โรจน์วรวัตร. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บเงินค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์. (2552). *การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณีวรรณ จัตอรุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร*. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรทัศน์.
- วรรณภา รังสิมาวงศ์สกุล. (2557). *กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณรัต คำสด. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลพร เจริญพร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการศึกษา: ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเชส จำกัด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2531). *บริหารงานแบบญี่ปุ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- วีระผล สุวรรณนันต์. (2527). *กระบวนการแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2548). *การวิจัยธุรกิจ ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารเพื่อความสุข*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สรสเรณู เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์. ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพินดา ติวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวรส คูหาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทัศน์ มหาเทพ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรินทิพย์ คล่องพยาบาล. (2551). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรรธรณ สายจำปา. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Brif, Arthur P. (1981). *Managing job Stress*. Boston. Little, Brown.
- Cumming, T.G; & C.G. Worley. (2001). *Essential of organization Development and Change*. USA: South-Western College Publication.
- Danial, F.C. (1981). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Greenberg, J; & R.A. Baron. (1995). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hartung J; Argac D; & Makambi K.H.. (2001). *Small sample properties of tests on homogeneity in one-way ANOVA and meta-analysis*. Statist Papers.
- Huse, E.F; & T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.

Quible, Zane K. (1996). *Administrative office management*. 6th ed. Singapore: Prentice-Hall.

Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*.
Massachusetts: Addison-Wesley.

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

Woodcock, Mike. (1989). *Team Development Manual*. 2th ed. Hants: Gower.

Umstot, D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. Minnesota: West Publishing.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ โดยนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น และผลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง [] ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] 21 – 30 ปี

[] 31 – 40 ปี

[] 41 – 50 ปี

[] 51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

[] โสด

[] สมรส/อยู่ด้วยกัน

[] หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

[] พนักงานระดับปฏิบัติงาน

[] พนักงานระดับหัวหน้างาน

6. อัตราเงินเดือน

[] ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

[] 15,001 – 30,000 บาท

[] 30,001 – 45,000 บาท

[] 45,001 – 60,000 บาท

[] 60,001 บาทขึ้นไป

7. อายุงาน

[] 1-5 ปี

[] 6-10 ปี

[] 11-15 ปี

[] 16 ปีขึ้นไป

8. กลุ่มธุรกิจที่ทำอยู่

[] กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม

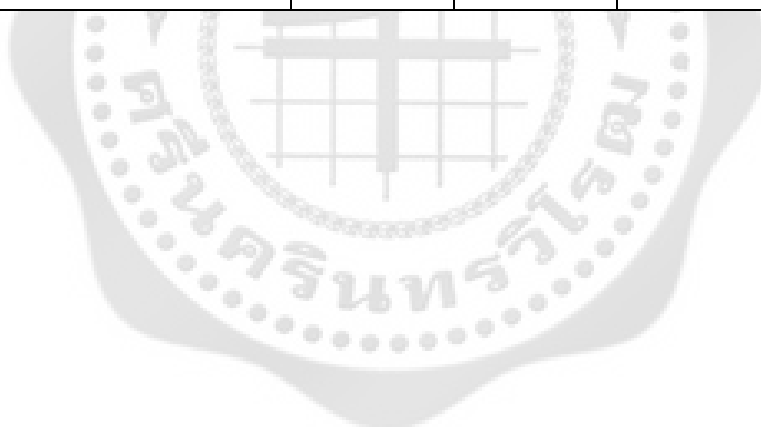
[] กลุ่มธุรกิจเครื่องมือการแพทย์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทน เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ รับผิดชอบ					
2	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ จากองค์กร					
3	ท่านมีความพอใจในอัตราการขึ้น เงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย						
4	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย สูง					
5	องค์กรท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย ในทรัพย์สินขององค์กรและทรัพย์สิน ส่วนบุคคลอย่างดี					
6	องค์กรท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สะดวกเพียงพอในการทำงานและมี เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ						
7	ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ใช้ทักษะ หลากหลาย					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรมพัฒนา เพื่อส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง					
9	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มี อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
10	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
11	ท่านมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน					
12	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
13	ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
14	ท่านคิดว่าองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความสามัคคีโดยมีการทำงานเป็นทีมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน					
15	ท่านได้รับความช่วยเหลือและแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
16	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการใช้ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน					
17	ท่านได้รับวันลาพัก ลาป่วย ตามที่กฎหมายกำหนด					
18	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัว					
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว						
19	ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสม					
20	ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ					
21	ท่านมีความสุขในชีวิตส่วนตัวขณะที่ทำงานกับองค์กรนี้					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
22	องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำให้ประโยชน์ด้านการศึกษา เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อเรียนต่อ					
23	องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำให้ประโยชน์ด้านสังคม เช่น ธรรมชาติให้ช่วยกันบริจาคเลือด					
24	องค์กรของท่านคำนึงถึงการทำให้ประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ธรรมชาติให้ช่วยกันประหยัดพลังงานช่วงพักเที่ยง					



ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1	ท่านปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และ จุดมุ่งหมายในการทำงานชัดเจน					
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาจากการ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วง ไปได้ด้วยดี					
3	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน					
4	ท่านให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอ					
5	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการ ทำงานอย่างเป็นระบบทำให้การ ทำงานรวดเร็วขึ้น					
6	ท่านทำตามคำแนะนำของ ผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง					
7	หน่วยงานของท่านมีการประเมินการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
8	ท่านมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน เป็นอย่างดี					
9	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
10	ท่านมีความรู้และความเข้าใจใน หน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี					
11	ท่านมีการสื่อสาร/แลกเปลี่ยนข่าวสาร ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างรวดเร็ว อยู่เสมอ					

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านสำหรับการเสียสละให้ความร่วมมือ



ภาคผนวก ข
จดหมายขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/2352

วันที่ 22 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอวยพร ปานหนู นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และ อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอวยพร ปานหนู และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-334-6855



ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ชื่อ – ชื่อสกุล

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร

2. อาจารย์วรินทร์รา ศิริสุทธิกุล

สถานที่ทำงาน

ประธานโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอวยพร ปานหนู
วันเดือนปีเกิด	19 ธันวาคม 2526
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	6003/23 ซ. ประชาสงเคราะห์ 5 เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Supervisor
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอ็นอีซี คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด 159/38 ชั้น 24 อาคารเสริมมิตร ถนนอโศก สุขุมวิท 21 กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	สารสนเทศศาสตร์บัณฑิต (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ