การจัดการคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

Quality of Life Management Affecting Work Efficiency of Employees Case Study RE.FOR INTERNATIONAL CO.,Ltd.

นฤมล โคตท่าค้อ[1] นารินี แสงสุข[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีวัตถุประสงค์1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานปฏิบัติงานในบริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา โดยแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมานโดยใช้สถิติ (t-Test) ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่มและใช้สถิติ one-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD และใช้การวิเคราะห์สถิติ Multiple Linear Regressions

ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงาน ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.567) ส่วนระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับความคิดพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.496)

2.ทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพศและอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ด้านคุณภาพงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนและด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (R = .732) ส่วนด้านปริมาณงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนและด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (R = .723) และด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจ ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม และมีผลต่อประสิทธิภาพ (R = .768)

คำสำคัญ : 1) การจัดการคุณภาพชีวิต 2) ประสิทธิภาพในการทำง

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1. To clarify the opinion scales of work efficiencies of employees, from Case Study RE.FOR INTERNATIONAL CO.,Ltd., toward the quality of life. 2. To compare the work efficiencies of employees toward the quality of life by using personal factors including genders, ages and income as benchmarks. The research population were 250 respondents, who work at RE.FOR International Company Limited. The research questionnaires, as a research equipment, were spread to collect data from target group. This study was analyzed by using descriptive statistics, comparing percentages, means, and standard deviations. Moreover, t-test was used to evaluate two groups and one-way ANOVA was conducted to study more than two groups of factors. Lastly, when the level of significance is at 0.05 level, the components were studied using the LSD methods and Multiple Linear Regressions.

The results were as follow: 1. The result found that the quality of life of the employees in average is at the highest level ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.567). Moreover, the result of the work efficiency of employees found that the average score is at the highest level ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.567). 2. In testing hypothesis, the results indicated opinions on work efficiencies were different among genders and ages. Moreover, for life quality management, the employee's opinions on working efficiency toward compensation and living environment, (R = .768). While, for the amount of work, the employee opinions on working efficiency toward compensation and living environment,(R = .723). Lastly, the employee opinions on working efficiency toward physical and mental health, life satisfaction and environmental quality, (R = .768).

Keywords: 1.Quality of Life Management .Work Efficiency

บทนำ

"ความสำเร็จขององค์กร" เกิดขึ้นได้โดยมีหนึ่งสิ่งที่สำคัญนั้นก็คือ "บุคลากร หรือ พนักงาน" บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นบริษัททำเกี่ยวกับ การผลิตและจำหน่ายเศษบดพลาสติก (PET FLAKES) สถานที่ตั้ง 27/11 หมู่ 10 ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12150 (สำนักงานใหญ่) จัดตั้งเป็นรูปแบบบริษัทในปี 2558 แต่ประสบการณ์ในการทำรีไซเคิลนั้นเริ่มจากการซื้อมาขายไปตั้งแต่ปี 2530 จนเริ่มมีการผลิตเองในปี 2545 กระบวนการคือทำการคัดแยกและขายเท่านั้น ในเวลาต่อมามีการร่วมหุ้นกับชาวจีน ได้ทำการขยายจากการคัดแยกเป็นการลงเครื่องจักรเพื่อผลิตโดยตรง การรีไซเคิลของบริษัทจะเน้นรีไซเคิลจากขวดน้ำดื่ม เช่น PET ,PP,HDPE เท่านั้น บริษัทมีพนักงานหลายส่วนที่ทำงานแตกต่างตามหน้าที่ต่างๆ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายบริหาร ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายขาย ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายช่างชำนาญการและหัวหน้างาน ซึ่งบุคลกรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสินค้าที่ได้คุณภาพตามมาตรฐานตามความต้องการของลูกค้าต่อไป (บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, 2563)

คุณภาพชีวิต คือ การที่บุคลากรได้รับการสนองต่อความต้องการทั้งทางร่ายกาย จิตใจ จากองค์การ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุข และสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ ซึ่ง Hughes (1990) (อ้างถึงใน ฉัฐชัย มีชั้นช่วง ,2553) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 8 ด้านดังนี้ 1.ความเป็นอิสระส่วนตัว 2.ปัจจัยทางวัฒนธรรม 3.การบูรณาการทางสังคม 4.กิจกรรมที่มีความหมาย 5.คุณภาพของสิ่งแวดล้อม 6.สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม 7.สุขภาวะร่างกายและจิตใจ และ8.ความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การ ระบบบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน Walton (1975) (อ้างถึงใน ฉัฐชัย มีชั้นช่วง ,2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1.การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม 2.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3.ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือการทำงานร่วมกัน 4.ธรรมนูญในองค์การ 5.ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 8.การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล(Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ หากในการทำงานไม่มีประสิทธิผล (เฉลิมเกียรติ แก้วหอม ,2555)

ผู้วิจัยจึงสรุปดังนี้ การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จในการลดต้นทุนและเพิ่มกำไร

Peterson & Plowman (1953) (อ้างถึงใน ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ์,2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต นอกจากนี้การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่มีกระบวนการและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจนให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพงานถูกต้องได้ปริมาณตามที่กำหนดและเสร็จทันเวลาตามมาตรฐาน

ดังนั้นการสำรวจความคิดเห็นเรื่องการจัดการคุณภาพชีวิตนั้นมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อทราบและเข้าใจอย่างละเอียดถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาและทำการค้นคว้าในครั้งนี้ อาจจะนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางด้านการจัดการวางแผนในบริษัท เพื่อให้เกิดผลดีต่อบริษัทและได้ทำตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

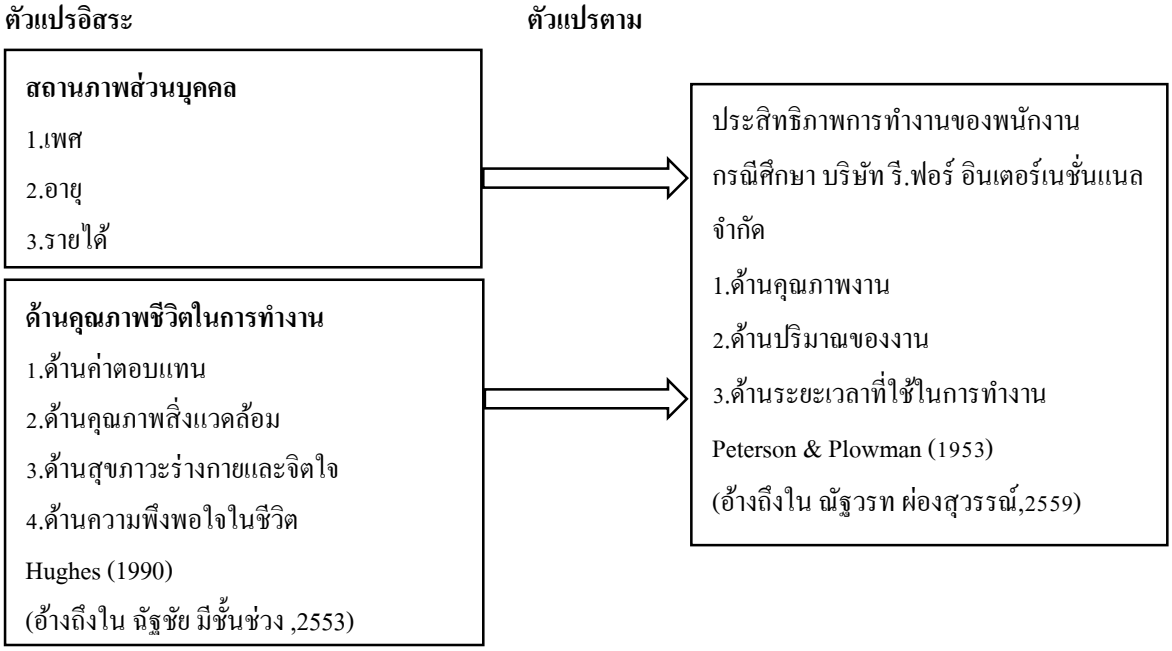
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1.พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

2.ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ : กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยใช้การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

ขอบเขตด้านประชากร คือพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยตรง เต็มจำนวน 100%

ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น คือ การจัดการคุณภาพชีวิต

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

1.การจัดการ หมายถึง การใช้กลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดสรรบุคคล การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กรหรือความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพการดำรงชีวิตของพนักงานในบริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่ได้รับการสนองต่อความต้องการ ทั้งทางร่ายกาย จิตใจ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุข และสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

2.1 ความเป็นอิสระส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองสามารถเลือก ตัดสินใจ กระทำกิจกรรมในการดำรงชีวิตชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง

2.2 ปัจจัยทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นทำให้มีความสุข

2.3 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในฐานะสมาชิกของชุมชนในลักษณะการมีส่วนร่วม การมีบทบาท การใช้สิทธิ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของตนเองกับครอบครัวอื่นภายในชุมชนที่พักอาศัย

2.4 กิจกรรมที่มีความหมาย หมายถึง การปฏิบัติกิจวัตรประจาวันและการสันทนาการ เพื่อความบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจที่ได้มีการดาเนินการภายในชุมชน

2.5 คุณภาพของสิ่งแวดล้อม หมายถึง ภายในที่พักอาศัยมีสภาพของภูมิทัศน์สะอาดร่มรื่น สิ่งแวดล้อมปราศจากมลภาวะและมลพิษ รวมทั้งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.6 สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง การมีรายได้และมีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในครอบครัวที่เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 สุขภาวะร่างกายและจิตใจ หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงสามารถทำงานได้ตามปกติและมีสภาพจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำจิตใจให้เบิกบาน แจ่มใส ไม่มีความคับข้องใจหรือเกิดความขัดแย้งภายในจิตใจ

2.8 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และความต้องการของการดำรงชีวิต

3.ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากการประเมินของหัวหน้างานเกี่ยวกับผลจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวัดจาก 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านคุณภาพ หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้น ถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา ได้ตามที่กำหนด

3.2 ด้านปริมาณ หมายถึง ปริมาณงานที่ออกมานั้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

3.3ด้านความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้องและรวดเร็ว

4.พนักงาน มีดังต่อไปนี้

4.1 ฝ่ายปฏิบัติการ คือ พนักงานที่ทำงานตามแผนที่ทางบริษัทสั่งไป

4.2 ฝ่ายหัวหน้า คือ พนักงานที่ควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติการให้งานสำเร็จตามแผนที่วางไว้

4.3 ฝ่ายช่างชำนาญการ คือ พนักงานที่ทำหน้าที่แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษาด้านการซ่อมแซม บำรุงด้านเครื่องจักรและสภาพแวดล้อมในบริษัท

5.บริษัท หมายถึง บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นบริษัทที่ทำเกี่ยวข้องกับการผลิตและจำหน่ายเศษบดพลาสติก (PET FLAKES) สถานที่ตั้ง 27/11 หมู่ 10 ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12150

แนวคิด และ ทฤษฎี

การวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็นหัวข้อที่ศึกษาไว้ดังนี้

1.แนวคิดการบริหารและการจัดการ

2.แนวคิดเกี่ยวคุณภาพชีวิต ของ Hughes (1990)

3. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน ของ Peterson & Plowman (1953)

4.แนวคิดและทฤษฎีค่าตอบแทนและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน

5.คุณภาพสิ่งแวดล้อมและหลักเกณฑ์การประเมินสิ่งแวดล้อม

6.แนวคิดการดูแลสุขภาพกายและใจ

7.แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

8.คุณภาพงานและเครื่องมือชี้วัด

9.ปริมาณงานและการควบคุม

10.การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในงาน

11.ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

1.การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 250 ตัวอย่าง โดยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับและตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติได้รับแบบสอบถามกลับมาในจำนวนที่ครบตามที่แจกไป 250 ชุด คิดเป็น 100%

2.การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทดสอบ 2 ค่า คือ

2.1 การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการตรวจค่า IOC พบว่าตัวแปรมีความสอดคล้องเท่ากับ 0.87 แสดงว่าเครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้

2.2 การวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability)พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Cronbach' Alpha เท่ากับ 0.956 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

3.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบ 250 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส(t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (LSD) และใช้การวิเคราะห์สถิติ Multiple Linear Regressions

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานพบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.567) ส่วนระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับความคิดพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.496)

2. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพศและอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ด้านคุณภาพงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนและด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (R = .732) ส่วนด้านปริมาณงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนและด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (R = .723) และด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจ ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมีผลต่อประสิทธิภาพ (R = .768)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลผลการวิเคราะห์ลักษณะสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-34 ปี มีรายได้10,000-20,000บาทต่อเดือน

ส่วนที่2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตภาพรวม สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจสูงที่สุด ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดย เรียงตามลำดับ 4 ลำดับแรกคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเต็มจำนวน ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรม และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ4 ลำดับแรกคือ ระบบสาธารณูปโภค เช่นไฟฟ้า น้ำประปาใช้งานได้ดี ท่านพอใจกับที่พักอาศัยของท่าน ท่านมีความสะดวกสบายกับสภาพแวดล้อม และ เสียงเครื่องจักรรบกวนการเป็นอยู่ของท่าน ตามลำดับ

ด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ 4 ลำดับแรกคือ ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความร่าเริงและอบอุ่น เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือกัน และท่านไม่มีความเครียด ความกังวลในการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ 4 ลำดับแรกคือ ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากนายจ้าง ท่านมีความสุขในการทำงานที่บริษัทนี้ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติกันและท่านมีสิ่งของเครื่องใช้อำนวยความสะดวกเพียงพอ ตามลำดับ

ส่วนที่3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณของงานสูงที่สุด ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานรายด้าน ทั้ง 3 ด้านดังนี้

ด้านคุณภาพงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ 5 ลำดับแรก คือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ท่านสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับงานให้หัวหน้างานทราบได้อย่างละเอียดเมื่อเกิดปัญหา เมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้า ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาได้อย่างดีและท่านมีการพัฒนาที่ดีเยี่ยมและได้รับคำชมเชยรวมถึงการเลื่อนขั้นงานในทุกๆปี ตามลำดับ

ด้านปริมาณของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ 4 ลำดับแรก ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายพอเหมาะกับจำนวนพนักงาน ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายพอเหมาะกับเวลาการทำงาน ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ 5 ลำดับแรก มีเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านทำงานได้ทันเวลาตามที่กำหนด อุปกรณ์ในการทำงานพร้อมใช้งานเสมอ ขั้นตอนการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ซับซ้อนและไม่มีอุปสรรคในการทำงานของท่าน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันประกอบด้วย

เพศ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าพนักงานบริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

อายุ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าพนักงานบริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

รายได้ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ0.796 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าพนักงานบริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานเพียงด้านเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

การจัดการคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านความพึงพอใจในชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ด้านคุณภาพงาน สรุปได้ว่า ด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและด้านความพึงพอใจในชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.163 และ 0.084 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ด้านปริมาณงาน สรุปได้ว่า ด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและด้านความพึงพอใจในชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน สรุปได้ว่าด้านคุณภาพชีวิตได้แก่ ด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจ ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม และด้านความพึงพอใจในชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกคือท่านได้รับค่าตอบแทนเต็มจำนวน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดและค่าตอบแทนที่ได้รับ

เพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Kesuwan R., 2005 (อ้างถึงในจรูญศักดิ์ สุนทรเดชา ,2561) ค่าตอบแทนสามารถแบ่งได้หลายรูปแบบ เช่นค่าตอบแทนที่เน้นตัวเงินที่จ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง ค่านายหน้า โบนัส ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การยกย่องชมเชย ให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ การปรับสภาพแวดล้อม เพื่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพิ่มคุณค่าทางจิตใจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกคือระบบสาธารณูปโภค เช่นไฟฟ้า น้ำประปาใช้งานได้ดีมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านพอใจกับที่พักอาศัยของท่านที่ได้รับมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านมีความสะดวกสบายกับสภาพแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดและเสียงเครื่องจักรรบกวนการเป็นอยู่ของท่านมีระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Moos (1986) (อ้างถึงใน ณธัชพงศ์ พิสิษนุพงษ์ ,2561) ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 กล่าวว่า มิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้ มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องานความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงานและการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้าได้แก่การสนับสนุนความเสรีในการทำงานการมุ่งมั่นในการทำงานและความกดดันในการทำงานและมิติสุดท้ายคือ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของหน่วยงานงาน เช่น ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงานและด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1.3 ด้านร่างกายและจิตใจ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกคือท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความร่าเริงและอบอุ่นระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือกันมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดและท่านไม่มีความเครียด ความกังวลในการดำรงชีวิตมีระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิด Pender, Murdaugh, & Parsons (2011) (อ้างอิงใน มาลีวัล เลิศสาครศิริและชะบา คาปัญโญ ,2560) กล่าวว่า พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพเป็นกิจกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อมุ่งยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีโดย ส่วนรวมซึ่งพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่นักศึกษาควรปฏิบัติมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโภชนาการ ควรรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการปรับปรุง ลักษณะนิสัยการรับประทานอาหารให้เหมาะสม และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ควรแสดงออกถึงความสนใจ เอาใจใส่ต่อสุขภาพของตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ สังเกตการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกายหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการทำกิจกรรมและการออกกายลังกายควรออกกำลังกายโดยใช้วิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมและควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งคงไว้ซึ่งความสมดุลของร่างกายขณะนั่งหรือยืน ด้านการจัดการกับความเครียดควรปฏิบัติกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและ

จิตใจ ด้านการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลควรมีการติดต่อกับกลุ่มคนในสังคมเพื่อประโยชน์ในการได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆและด้านความสำเร็จในชีวิตแห่งตนควรแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆมีความรู้สึกพอใจในชีวิต ความรู้สึกถึง ความมีคุณค่าในตนเอง ตระหนักถึงการให้ความสำคัญกับชีวิตและมีการวางจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.4 ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกคือท่านมีความสุขในการทำงานบริษัทนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากนายจ้างมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติกันมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และท่านมีสิ่งของเครื่องใช้อำนวยความสะดวกเพียงพอมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตามลำดับดังนั้นการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นเป็นเพราะบริษัทดูแลพนักงานอย่างดีร่วมถึงเพื่อนร่วมงานให้เกียรติกันเสมอ ทำให้พนักงานมาปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ค่าจ้างเงินเดือนที่พนักงานได้รับเป็นไปตามกฎหมาย พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุกคนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) (อ้างถึงใน บุญมี เวียงนนท์, 2556) เป็นผู้ตั้งความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจ ซึ่งได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่างถึงระดับสูงไว้ 5 ขั้น ดังนี้ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongness) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) ความต้องการที่จะได้ความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self - actualization or Self -realization)

2. ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับความคิดพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับแรกคือท่านมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับงานให้หัวหน้างานทราบได้อย่างละเอียดเมื่อเกิดปัญหามีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านมีการพัฒนาที่ดีเยี่ยมและได้รับคำชมเชยรวมถึงการเลื่อนขั้นงานในทุกๆปีมีระดับความคิดเห็นมากและท่านสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาได้อย่างดีมีระดับความคิดเห็นมากตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิด Harring Emerson (อ้างถึงใน เอกวินิต พรหมรักษา ,2555) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องเป็นอย่างมากโดยมีหลัก 12 ประการมีดังนี้ 1.การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้ชัดเจน 2.ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นของงาน 3.ให้คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4.รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5.ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6.การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมี

สมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน 7.งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8.งานเสร็จทันเวลา 9.ผลงานได้มาตรฐาน 10.การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11.กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่สอนงานได้ 12.ให้บำเหน็จแก่งานที่ดีในการทำงาน

2.2 ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกคือปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายพอเหมาะกับจำนวนพนักงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านได้รับมอบหมายมีความชัดเจนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายพอเหมาะกับเวลาการทำงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2554) ได้กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า การทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานอย่างรวดเร็ว และได้งานที่มีคุณภาพ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามรถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

2.3 ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยรวมมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกคือมีเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ท่านทำงานได้ทันเวลาตามที่กำหนดมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อุปกรณ์ในการทำงานพร้อมใช้งานเสมอมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ขั้นตอนการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ซับซ้อนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และไม่มีอุปสรรคในการทำงานของท่านมีระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งในภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าการที่พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายของบริษัทเป็นเพราะว่าบริษัทมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน ในระดับของงานที่ไม่มากเกินไปโดยจะมีการคาดการว่าพนักงานสามารถทำงานได้ในปริมาณงานขั้นต่ำที่เท่าไหร่และต้องใช้จำนวนพนักงานที่พอเหมาะเสมอกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Gibson and others , 1988 (อ้างถึงใน อมรา ลักษณ์ สุภาพนิจ, 2556 หน้า 25) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพการจะวัดตัวบ่งชี้หลายอย่างประกอบด้วยอัตราการได้รับผลตอบแทน ค่าใช้จ่าย ผลผลิตสูญเปล่าหรือสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรและกำไรต่างๆขององค์กร ดังนั้นบุคลากรในองค์กรควรใช้กันใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

3.1 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพศและอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของพนักงานที่มีเพศและอายุต่างกันของพนักงานบริษัท รีฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดมีผลต่อประสิทธิภาพต่างกันเนื่องจากพนักงานเพศหญิงจะมีความแข็งแรงในด้านร่างกายและสภาพจิตใจที่มั่นคงต่างจากเพศชาย เรื่องการปรับตัวตอบรับความแปลกใหม่และความท้าทายเพศชายจะมีการตอบรับได้ดีกว่าเพศหญิง ในส่วนของอายุพนักงานต่างกันล้วนมีความคิด ความเข้าใจในการพัฒนาหน้าที่งานและประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน อาจจะเกิดจากประสบการณ์ของการดำรงชีวิตในแต่ละวัยส่งผลต่อการให้ความสำคัญเรื่องการทำงานที่ต่างกัน ในส่วนของด้านรายได้แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า รายได้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนของยุคสมัยนี้การมีรายได้ที่มากหรือเพียงพอต่อการดำรงชีวิตล้วนส่งผลต่อความสุข คุณภาพชีวิตร่วมไปถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นรายได้นั้นในความพึงพอใจของทุกมีความต่างกันบางคนมีความสุขกับการทำงานในปริมาณเท่านี้และพอใจกับรายได้เท่านี้แต่อีกคนมีความพยายามต้องการเพิ่มเงินเดือนจึงทำงานอย่างดีและเด่นชัดทำให้ประสิทธิภาพการทำงานมีคุณภาพตามเป้าหมายที่บริษัทจัดไว้ให้

3.2 ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานและด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนและด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ สินแสง,พีรพงษ์ ฟูศิริ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานTMBในเขตธุรกิจสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทน,สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน,การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจ ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยกระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่าค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านการจัดการคุณภาพชีวิตต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนและด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและตั้งเป็นมาตรฐานให้คงอยู่แบบนี้ต่อไป เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่แล้ว ดังนั้นองค์กรจึงควรคงความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานให้เป็นแบบนี้ต่อไปโดยการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จัดสถานที่การทำงานให้มีความ ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี ให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และนำคุณภาพที่ดีอยู่แล้วมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปในอนาคต

2. จากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่แล้ว โดยมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงที่สุดดังนั้นองค์กรจึงควรคงความเป็นมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบนี้สืบต่อไปย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และลดปัญหา การลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่ของหน่วยงานที่ทางบริษัทฯ ให้บริการบริหารจัดการอยู่และยังช่วย

3. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จากการศึกษาใน ภาพรวมนั้นลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ในเรื่องของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านความพึงพอใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตทุกด้านให้ดีแบบนี้ตลอดไป เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อการคงอยู่ของหน่วยงานที่ให้บริการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มผลกำไรตามเป้าหมายให้กับทางบริษัท สืบต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดยให้ระบุข้อมูลออกมาเป็นแผนกให้ชัดเจนและนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการแก้ไขปัญหาของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2 ควรศึกษาข้อมูลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ .(2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.*วิทยานิพนธ์, สาขาการบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ.(2555).*ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.*วิทยานิพนธ์,บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป),มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จรูญศักดิ์ สุนทรเดชา.(2561).*เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ*.วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2561

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล .(2554).*การศึกษาปัจจัยกระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่*.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,มหาวิทยาลัยศิลปากร

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง.(2553). *คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.* วิทยานิพนธ์,คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม.(2555).*แนวคิดทฤษฎีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*.สืบค้น เมื่อ 5 มิถุนายน 2563.จาก http://sukanrat.blogspot.com

ณธัชพงศ์ พิสิษนุพงศ์.(2561).*สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*.วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2561

ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ์.(2559).*ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*.วิทยานิพนธ์ , มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ธิดารัตน์ สินแสง,พีรพงษ์ ฟูศิริ .(2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานTMBในเขตธุรกิจสมุทรปราการ*.วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4(ตุลาคม –ธันวาคม 2556)

บริษัท รี.ฟอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.(2563).สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2563.จาก https://www.re4international.com/

บุญมี เวียงนนท์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.

มาลีวัล เลิศสาครศิริ,ชะบา คาปัญโญ.(2560).*ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกาส่งเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ที่ฝึกปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพ*,คณะพยาบาลศาสตร์,วิทยาลัยเซนต์หลุยส์,กรุงเทพฯ

สมใจ ลักษณะ. (2554). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ*: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, คณะวิทยาการจัดการ.

อมราลักษณ์ สุภาพนิจ.(2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของไทย*.รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุน, มหาวิทยาลัยศรีปทุม คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เอกวินิต พรหมรักษา.(2555).*แนวคิดและทฤษฎีHarrington Emerson.ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ชั้นสูง*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2563.จากhttp://promrucsa-dba04.blogspot.com/