

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงาน อุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี

The quality of work life Affecting Work Efficiency in Industrial Factories in Pathumthani Province

ณัฐพร ฉายประเสริฐ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงาน อุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 4) เพื่อนำผลการวิจัยมาบูรณาการกับการสอนนิสิตภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน ดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน และผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีทั้งหมด รวมโรงงานทั้งหมด 3,377 โรงงาน โดยทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เลือกโรงงานอุตสาหกรรม 20 แห่ง โดยวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบประชากร ได้ 385 ตัวอย่าง และเก็บข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี แห่งละ 20 ตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในหมวดหมู่ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบดูการกระจายของข้อมูล และสถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม t-test, F-test และ One-Way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่าง กรณีพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ของ เซฟเฟ่ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Regression Analysis)

*อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-25 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช. มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี เป็นพนักงานประจำ และปฏิบัติงานประจำในโรงงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน ระดับความคิดเห็นในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) ส่วน ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.63$) คิดเป็น ร้อยละ 72.60

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน พบว่า เพศ การศึกษา สภาพการจ้างพนักงาน และ สถานที่การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อระดับ ประสิทธิภาพ การทำงาน ต่างกัน พบว่า เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพการจ้าง พนักงาน และสถานที่การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้าน ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

การพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อย ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพ การทำงาน

Abstract

This quantitative research aims to study 1] to study the level of work life quality of personnel 2] to study the level of work efficiency of personnel 3] to find the relationship of work life quality level with work efficiency of personnel. 4] to apply the research result to integrate with leadership subject and teamwork development as followed as the researcher defined the sample group consists of officers and administrators in Industrial factories in Pathumthani province, totally 3,377 factories. and random from 20 factories by unknown population with 385 samples and collected 20 information samples from each industrial factories in Pathumthani province. The data were presented in the personal information form of percentage, mean and standard deviation in independent variable and dependent variable. Mean and standard deviation used for compare the data dispersion. Inferential statistics used for analyze the information of independent and dependent relationship. T-test, F-test and One Way ANOVA compared the difference from case with pair wise comparisons at 0.05 level or the reliable was at 95%. Fisher's Least Significant Difference: (LSD) compared mean of sample group and analyzed work life quality affecting work efficiency by Linear Regression Analysis.

The study results showed that the majority of respondents were male who aged between 20-35 years old, senior high school level (M.6)/ vocational level, between 1-5 years of working experiences, full time workers and they worked in factories. The overall of opinions were at the high level ($\bar{x} = 3.59$). Efficiency work, the overall of opinions were at the high level ($\bar{x} = 3.63$). The analysis result of difference personal factors affecting difference work life quality level found that gender, education level, the employment condition and workplace were indifferent. By age and working experience were different. The analysis result of difference personal factors affecting difference efficiency work found that education level, working experienced, employment condition and workplace were indifferent. By age was different.

Work life quality towards positive with all efficiency work aspects found that work quality, quantity, operation expense and resource saving with statistically significant difference at 0.05 level.

The forecast of personal factors affecting work life quality and efficiency work had the positive relationship at the low level. Work life quality affecting efficiency work had the positive relationship at the high level.

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันกับตลาดโลกมากขึ้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จ และเจริญรุ่งเรืองหลายแห่งให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพราะบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จและสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553) ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจส่งผลให้การทำงานไร้ประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรขาดงานบ่อย และมีการลาออกจากงานสูง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นสุข เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดี จึงส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการ และประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง คนส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยที่ปฏิบัติงานในองค์กร และหากเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ บุคคลได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ส่งเสริมให้มีผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ (Walton, 1974: 12-16) กล่าวไว้ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของ

บุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งเหล่านี้แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอัน การที่องค์กรแต่ละแห่งจะสามารถดำเนินงานให้ก้าวหน้าบรรลุถึงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ในการทำงานนั้น ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงก็คือปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ซึ่ง คน จัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม

ความสำคัญจากการได้ศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี เป็นกรณีศึกษาจากโรงงาน 20 แห่ง ซึ่งน่าจะมีความเกี่ยวข้องต่อโรงงานอุตสาหกรรม เพราะทำให้ตัวบุคลากรเองได้มีโอกาสประเมินคุณภาพชีวิตจากการทำงานของตนที่ทำอยู่ ข้อมูลจากการวิจัยอาจเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติได้อีก โดยที่หัวหน้างานหรือผู้บริหารได้ตระหนัก และนำไปใช้ประกอบการบริหาร เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหรือส่งเสริมความเป็นอยู่และสภาพของการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งนับเป็นแรงงานที่สำคัญเป็นกลุ่มปฏิบัติงานทำหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ดำเนินไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงสนใจศึกษาเป็นอย่งยิ่งว่าเมื่อโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอยู่เป็นจำนวนมากของไทยกำลังเปลี่ยนแปลงขยายกิจการไปสู่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งต้องมีการเพิ่มจำนวนแรงงานหรือบุคลากรระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้าเข้ามาเป็นจำนวนมาก ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร

และมีปัจจัยอะไรบ้างที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรเหล่านี้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคลกลุ่มนี้ในภาคอุตสาหกรรม ทำให้บุคลากรเหล่านี้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรอยู่ได้อย่างมั่นคงและเจริญรุ่งเรืองมากขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญ ประการหนึ่งของการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติของประเทศ ในระยะต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร
4. เพื่อหาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
5. เพื่อนำผลการวิจัยมาบูรณาการกับการสอนวิชาการออกแบบองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการจ้างงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการจ้างงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับ

ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในโรงงานอุตสาหกรรม

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานและผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี มีโรงงานทั้งหมดในจังหวัดปทุมธานีรวม 3,377 โรงงาน (www.industry.go.th ข้อมูลวันที่ 6 มิถุนายน 2557) ทำการสุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างโรงงานมาทั้งหมด 20 โรงงาน โรงงานละ 20 ตัวอย่าง โดยเลือกขนาดตัวอย่างที่ใช้การประมาณยอดรวมของประชากร โดยวิธีการแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้จำนวนตัวอย่าง 385 คน ระยะเวลาการทำวิจัยระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2557-ธันวาคม พ.ศ. 2557

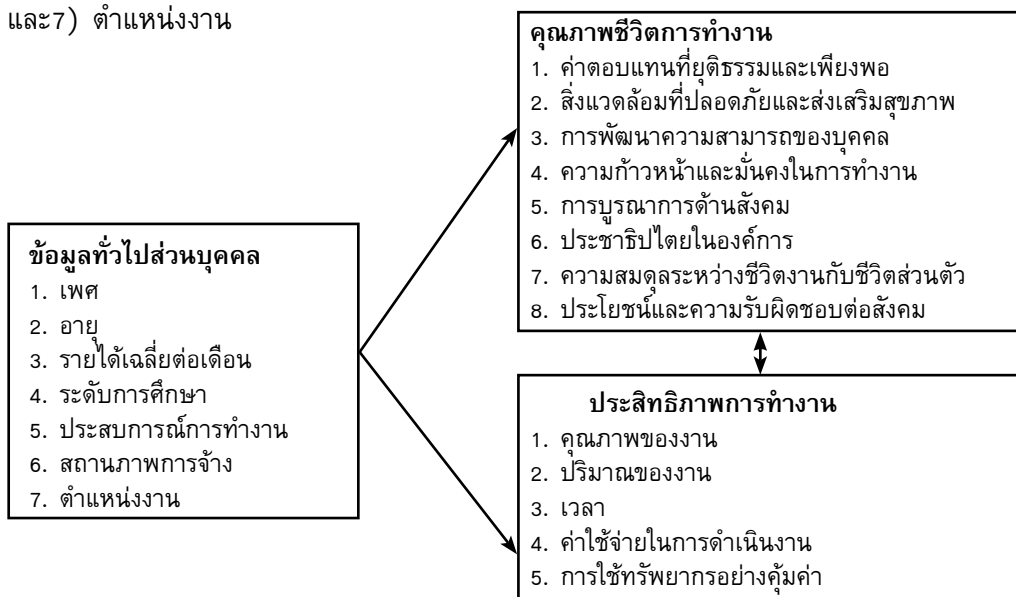
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน 5)สถานภาพการจ้าง 6) การปฏิบัติงานประจำ และ7) ตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิด โดยได้พัฒนามาจากงานของ (Walton, 1974), Keree and Kewley (1993), Newstron and Davis (1997), Dlamott and Takezawa (1984), Lewin (1981), Walton (1974), Huse and Cumming (1980), Cascio (1989) มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1997), Lusthaus, Adrien, Anderson & Garden (1999) Robbins and Coulter (1999), Millet (1954)

สมยศ นาวิการ(2525) มีองค์ประกอบดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 5) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี มีโรงงานทั้งหมด รวม 3,377 โรงงาน (www.industry.go.th ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2557) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างโรงงานมาทั้งหมด 20 แห่ง โรงงานละ 20 ตัวอย่าง โดยเลือกขนาดตัวอย่างที่ใช้การประมาณยอดรวมของประชากร โดยวิธีการแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้จำนวนตัวอย่าง 385 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ การจ้าง และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 5) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดเรียงลำดับ 5 ระดับ ตามหลักการสร้างแบบสอบถามของไลเคิร์ต (Likert's rating Scale) ค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics)

2.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิเคราะห์ข้อมูล ด้าน เพศ สถานภาพ การจ้างงาน การปฏิบัติงานประจำ และตำแหน่งงาน มี 2 กลุ่มมีอิสระจากกัน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ t-test และวิเคราะห์ข้อมูล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ มีมากกว่า 2 กลุ่ม การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน กรณีพบว่าความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน วิธีวิเคราะห์การถดถอย ใช้สถิติ Regression Analysis

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานและผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-25 ปีศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช. มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ ปฏิบัติงานประจำในโรงงานทำงานในตำแหน่งพนักงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) คิดเป็นร้อยละ 71.80

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านต่างๆ ทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านเวลา ระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.63$) คิดเป็นร้อยละ 72.60

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สภาพการจ้างพนักงาน ตำแหน่งงาน ต่างกัน ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการด้านสังคม ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และโดยรวม แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศต่างกัน ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน พบว่า จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และโดยรวม แตกต่างกัน จำแนกตามการศึกษา พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแตกต่างกัน จำแนกตามสภาพการจ้างพนักงาน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การสรุปผลตามสมมติฐานในการวิจัย เกิดจากการสรุปผลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ของตัวแปรต่างๆ ที่นำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน รายละเอียดมีดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ ดังนี้ การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน การจำแนกตาม

เพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องตามแนวคิดของ ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ธนพล แสงจันทร์ (2556) และชนกันต์ เหมือนทัพ และคณะ (2551) ที่พบว่าเพศไม่มีผล ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานโรงงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนสถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคล การทำงานร่วมกัน

ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

อายุ ต่างกัน ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน พบว่าทุกด้าน แตกต่างกัน พนักงาน ที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 - 25 ปี 26 - 30 ปี และอายุ 31 ปีขึ้นไป ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้อง ตามแนวคิดของ Locke (1976) ที่กล่าวว่า รายได้ มีความสำคัญเพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ตั้งใจดูคน ให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร องค์กรที่ต้องการคนดีและมีประสบการณ์ไว้ทำงาน ต้องมีระบบค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสมพอเพื่อดูคนดีๆ เอาไว้ นอกจากนี้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือนหรือผลตอบแทนโดยทั่วไปยอมรับกันว่า ประการแรก เงินทำหน้าที่เป็นสิ่งบังคับโดยทั่วไป เพราะมีลักษณะที่ควบคุมไปกับการต้องการในสิ่งจำเป็นอันเป็นความต้องการขั้นปฐมของมนุษย์ ประการที่สองอาจถือได้ว่ารายได้เป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการได้รับการยอมรับพนักงานที่มีอายุ 20 - 25 ปี และอายุ 31 ปี ขึ้นไป ต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ที่มีอายุ 26 - 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และต่อพนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป ทุกด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และโดยรวม พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ต่อพนักงานที่มีอายุ

31 ปี ขึ้นไป ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และโดยรวมสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนกันต์ เหมือนทัพ และคณะ (2551) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับ ปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาตำแหน่งงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนประจำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการ ศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีถึง ร้อยละ 66 ปริญญาตรี ร้อยละ 32.50 และสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 1.50 ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้มีสภาพการจ้างที่รับผลตอบแทน และสวัสดิการที่ค่อนข้างเป็นระบบและใกล้เคียงกันจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการด้านสังคม ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และโดยรวม แตกต่างกัน การเปรียบเทียบเชิงซ้อน ของประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี แตกต่างกับ 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และโดยรวม ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี แตกต่างกับ 16 ปีขึ้นไป ในด้านโดยรวม ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี แตกต่างกับ 16 ปีขึ้นไป ในด้านครอบครัวดี และโดยรวม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่าง มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถานที่การปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน สภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน มีส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Grunnbaum (1987) ที่พบว่าตำแหน่งต่างกันไม่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะตำแหน่งงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ประจำโรงงานหรือเป็นพนักงานประจำสำนักงาน ต่างได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สภาพการทำงานความปลอดภัย ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นต้น จึงทำให้ตัวแปรนี้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณิกา เทพนวล (2553) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปด้วย

2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกันพบว่า

เพศต่างกัน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อายุต่างกัน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และโดยรวม แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี 20 - 25 ปี และ 26 - 30 ปี ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ อายุ 31 ปี ขึ้นไป ในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และโดยรวม

การศึกษา ต่างกันส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน สภาพการจ้างพนักงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกันพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

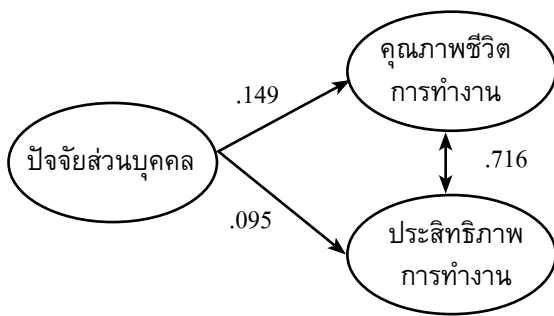
3. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง (Q_1) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (Q_2) ด้านคุณภาพการทำงาน (Q_3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Q_4) ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Q_5) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Q_6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว (Q_7) และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Q_8) คุณภาพชีวิตการทำงาน ทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา รูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ภาพประกอบที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน



ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ($b = 0.149$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($b = 0.095$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($b = 0.716$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปการพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อย ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นต่างๆ รายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

1.1 การวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้นหากองค์กรส่วนใหญ่ให้ค่าตอบแทนที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว แต่ยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานยังอยู่ในลำดับต่ำสุด ควรปรับปรุงด้านจ่ายค่าล่วงเวลา ทำให้พนักงานมีรายได้เพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ เช่นมีข้าวสุกให้ เป็นอาหารเที่ยงสำหรับทุกคน ส่วนอาหารอื่นให้พนักงานจัดหามาเอง พนักงานสามารถลดค่าใช้จ่าย และทุกคนอึดทนง ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. ด้านการบูรณาการด้านสังคม เรื่องการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นมิตร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลำดับรองสุดท้าย

จึงต้องปรับปรุงเป็นลำดับต่อไป โดยองค์กรรวมถึงหัวหน้างานต้องปฏิบัติต่อพนักงานให้ดีกว่าเดิม โดยการพูดจาที่ดีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในลำดับต่ำที่สุด แนะนำให้ปรับปรุง โดยผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง เช่น การสอนงาน การจัดอบรมพนักงานเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานเกิดทักษะในการทำงาน และส่งให้ไปอบรม และดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานมีวิสัยทัศน์

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านโรงงานอุตสาหกรรมมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นคงในการทำงาน แนะนำให้องค์กรวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน และทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุข และที่สำคัญหัวหน้างานต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเป็นธรรมกับพนักงาน

5. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แนะนำให้โรงงานช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในโรงงานของตนเอง และภูมิใจในตนเองที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าของตน

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ควรศึกษาเรื่องการทำงาน และความเป็นอยู่ของพนักงาน เช่นพนักงานต้องไปเช่าบ้านอยู่ไกลต้องเดินทางนานเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง การทำงานต้องทำให้อยู่ห่างไกลกับลูก ดังนั้นโรงงานควรจัดการเรื่องที่อยู่ให้พนักงานอยู่ใกล้โรงงาน และอยู่ในราคาเช่าที่ถูก หรือให้เป็นสวัสดิการเพื่อทำให้พนักงานมีความสมดุลในการดำเนินชีวิต

มีเวลาให้ครอบครัวสม่ำเสมอ มีเวลาได้พักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม และทำให้ครอบครัวให้การสนับสนุน และภูมิใจในองค์กร

7. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรเป็นพื้นฐานการทำงานที่ใช้หลักการปฏิบัติงานแบบการมีส่วนร่วม ต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานให้ความเสมอภาคต่อพนักงานทุกคน และโรงงานมีกฎ ระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

8. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นควรปรับปรุง และตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานให้ทันสมัย และเหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ และควรให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปรับสภาพแวดล้อม เพื่อให้มีชีวอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและทำให้เกิดความยั่งยืน

1.2 ระดับความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านต่างๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านเวลา ระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมควรพิจารณาปรับปรุงด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานปรับปรุงให้มีความเหมาะสมตามความจำเป็นกับงานแต่ละประเภท

2. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควรใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า แต่เพียงพอ ทำให้เกิดการประหยัด และเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

บำรุงรักษาไม่ให้ชำรุดเสียหาย และเกิดความสะดวกรวดเร็วในการนำไปใช้ครั้งต่อไป

3. ด้านปริมาณงาน มีปริมาณจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรดำเนินการเรื่อง การฝึกอบรมพนักงานให้มีความชำนาญ และทำงานได้ในปริมาณมากขึ้นในเวลาเท่าเดิมและจำนวนคนเท่าเดิม

4. ด้านคุณภาพของงาน ควรปรับปรุงและพัฒนาให้การปฏิบัติทำได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม โดยกำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์คุณภาพของงาน เพื่อให้พนักงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ

5. ด้านเวลา โดยใช้หลักการบริหารเวลาในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และบริหารเวลาในการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนดต่อไป

1.3 นำผลการวิจัยมาบูรณาการกับการสอนวิชาการออกแบบองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดมีดังนี้

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า คุณภาพการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง ผู้วิจัยจึงเสนอให้การวิจัยครั้งต่อไปศึกษาลงลึกในด้านทัศนคติ และความเชื่อเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละส่วนงาน เช่นพนักงานที่ทำงานในโรงงานกับพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน และส่วนงานบริการ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เทพนวล. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ และคณะ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตรีชฎา อุ่นเรือง. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนพล แสงจันทร์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร ของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2556.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระพงษ์ สมประเสริฐ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอกบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พิชญ์สินี ดีผลิผล (2545). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์ฟอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พีรพงษ์ พุศิริ. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ.** วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2556).
- รมย์ชลิ สุวรรณชัยรักษ์. (2550). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะ บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สมยศ นาวิการ. (2525). **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cascio, F. W. (1995). **Quality of Work Life. Managing Human Resources** (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Delamotle, Y., and Takezawa, I. (1984). **Quality of work life in international perspective.** Geneva: International Labour office.
- Grunnbaum, J. (1987). **variables that Affect Job Satisfaction in Nursing Faculty.** Dissertation Abstracts International . 48(12) : 1401-A.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change** (3rd ed.). Minisota: West Publishing.
- Huse, E.F., & Cummings, T.G. (2001). **Organization development and change.** (7th ed). Australia: South – Western College Publishing.
- Kerce, E.W., and Kewley, S.B. (1993). **Quality of work life surveys in organizations.** New direction method and application. Newbury Park: 189-207
- Lewin, D. (1981). **Collective Bargaining and The Quality of Work Life.** Organizational Dynamics. 11, 2 (Autumn): 37-53.
- Locke, E. A. (1976). **The Nature and Causes of Satisfaction.** In **Handbook of industrial and Organizational Psychology.** Chicago : Rand McNally.
- Lusthaus, C.; Adrien, M. H.; Anderson, G.; Carden, F. and Montalvan, G. P. (2002). **Organizational Assessment – A Framework for Improving Performance.** Ottawa: IDRC.
- Millet, J. D. (1954). **Management in the Public Service.** New York : McGraw Hill Book Company.
- Newstrom, J. W. and Davis., K. (1997). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work.** 10th ed. New York: The McGrew-Hill.
- Peterson, and Plowman. (1997). **Business Organization and Management.** Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Robbins, S. P. & Coulter, J. (1999). **Management.** New Jersey : Prentice-Hall.
- Walton, R. E. (1973). **Quality of working life: What is it** Slone Management Review, 15, 11-21.