

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย

The effects of Quality of worklife on work Efficiency of Employee in
Produced and Innovation Construction chemical products in Thailand

อารยา คำบุญ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย จำนวน 340 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย ที่ระดับสำคัญ 0.05 และสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย อย่างไม่มีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The study of The effects of Quality of Worklife on Work Efficiency of Employee in Produced and Innovation construction chemical products in Thailand aim to study the effect of quality of worklife on work efficiency of employee in produced and innovation construction chemical products in Thailand, the samples used in this study were employee in produced and innovation construction chemical products in Thailand. The collecting data from of 340 Samples from the convenience selection. Instruments used in this study was questionnaire. The statistical analysis of frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the research found that quality of working life's component as adequate and fair compensation personal rights, democracy at work and the nature of work that is beneficial to society has a positive impact on the work efficiency of employees at innovative construction chemical products companies in Thailand. at a significant level of 0.05 and a good and safe environment developing the capabilities of personnel progress and stability in work Social integration or collaboration balance between work life and other aspects of life It has a positive impact on the work efficiency of employees at companies producing innovative construction chemical products in Thailand. Insignificantly

Keywords : Quality of Work-Life, Work Efficiency

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอด ซึ่งผลกระทบที่เกิดการเปลี่ยนแปลงย่อมทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่มีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการบริหารคน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคล ถือว่าทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถจะ นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ได้ ทั้งนี้จะเห็นว่า การรักษาทรัพยากรบุคคลให้

อยู่กับองค์กร หรือสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการรักษาความเป็นองค์กร ให้กลายเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงต่อไป (ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565)

“คน” หรือ “บุคลากร” เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารงานองค์กร บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่ กระบวนการการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่มองเพียงแต่เรื่องของค่าจ้าง และเงินเดือน ควรครอบคลุมไปถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงาน ก็ถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงาน ทำให้ผลการทำงานไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนขาดงาน ทำให้คนลาออกจากงาน เพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตคนส่วนใหญ่เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในแต่ละวัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ การมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขความมั่นคง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร นอกจากนี้ องค์กรที่ให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นกิจการที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในระยะยาวโดยพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) รายได้ (remuneration) และโอกาสในการพัฒนาทางอาชีพ (profession development) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (work-family role balance) ความปลอดภัย (safety) และความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน (social interaction at workplace) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรวมกลยุทธ์กระบวนการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในระยะยาวเมื่อเกิดความพึงพอใจแล้วจะส่งผลให้บุคลากรปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Horsta, Brodayb, Bondarickc, Serped, & Pilattie, 2014, and Kanten & Sadullah, 2012)

การดำเนินงานของทุกองค์กรในปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ปฏิเสธไม่ได้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” คือ หนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแทบทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญอย่างมากในการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่านี้ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และยังรวมไปถึงการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งกับมนุษย์ในปัจจุบันที่ใช้เวลาในการทำงานถึงหนึ่งในสามของวันเป็นอย่างน้อย องค์กรจึงควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ดูแลเรื่องความสะอาดสบายในการทำงาน การมีสมดุลชีวิตในการทำงานที่ดี ใส่ใจในความก้าวหน้าของบุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกรักในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจกับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงถือว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผูกมัดบุคลากรที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว (ธนาภรณ์ ทับทิมทอง, 2565)

ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ย่อมทำให้องค์กรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถกำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของบริษัทที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้นและตรงตามความต้องการของพนักงานให้มากที่สุด อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน 340 คน โดยใช้วิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย” ครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Walton (1974) อธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ สิทธิของพนักงาน ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

Peterson & Plowman (1953) นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ข้อ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ทองหล้า และ ชินโสณ วิสิฐนธิกริจา (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานคลังกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบของตัวแปร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบการสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบการอภิปราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามของวิจัยฉบับนี้เป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) ที่กำหนดไว้ให้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton จำนวน 8 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Rensis Likert) (Likert, 1967)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) จำนวน 3 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 14 ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Rensis Likert) (Likert, 1967)

พร้อมทั้งนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทยมาแปลความหมาย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation)

ผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย

H_0 : ไม่มีตัวแปรอิสระด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานตัวใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย

H_1 : ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระอย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regressions

Model		df	Sun of squares	Mean square	F-ratio	sig
1	Regression	26.019	8	3.252	32.247	.000 ^b
	Residual	33.384	331	0.101		
	Total	59.403	339			

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบตามตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระอย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regressions โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตาราง พบว่ามีค่า F เท่ากับ 32.247 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายความว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งใน 8 ด้าน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายถึงผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้น

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย

Model	ค่าสัมประสิทธิ์					Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.410	0.167		8.447	0.000		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (X ₁)	-0.160	0.052	-0.241	-3.076	0.002*	0.278	3.601
สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (X ₂)	0.032	0.057	0.042	0.565	0.572	0.310	3.228
การพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคลากร (X ₃)	0.080	0.059	0.094	1.358	0.176	0.355	2.818
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (X ₄)	0.075	0.066	0.086	1.149	0.251	0.304	3.284
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X ₅)	0.124	0.064	0.144	1.942	0.053	0.309	3.231
สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน (X ₆)	0.324	0.066	0.360	4.905	0.000*	0.316	3.265
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (X ₇)	0.019	0.064	0.022	0.298	0.766	0.315	3.170
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X ₈)	0.145	0.050	0.203	2.924	0.004*	0.352	2.839

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า

VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และจากตารางพบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าระหว่างตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทยในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด นอกจากนี้ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย ที่ระดับสำคัญ 0.05 และสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทยอย่างไม่มีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานของฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและบรรยากาศของพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำอากาศยานขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยทำอากาศยานขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสามารถอ่านผลได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทผลิตสินค้านวัตกรรมเคมีก่อสร้างในประเทศไทย มีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้พนักงานสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะสูงขึ้นก็ไม่ได้ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงตามด้วย แต่กลับส่งผลผกผัน เนื่องจากลักษณะการทำงานของหน่วยงานในบางตำแหน่งต้องอาศัยการทำงานที่มีความรู้ความชำนาญในการคิดค้น วิเคราะห์ ทดสอบ ตลอดจนความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือทดสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ หรือ

เครื่องมือในการออกสูตรสี นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่มากขึ้น ยังทำให้ความรับผิดชอบมีมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่ควรนำไปศึกษาต่อยอดหรือเปรียบเทียบในองค์การในรูปแบบอื่น

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุโดยครอบคลุมการแพร่กระจายของโรค ตลอดจนสร้างความสะดวกสบายและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากภายในบริษัทมีจำนวนหลายอาคาร พื้นที่คับแคบ และสถานที่อำนวยความสะดวก เช่น สถานที่รับประทานอาหาร สถานที่ออกกำลังกาย อยู่ห่างไกลจากสถานที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน แต่เนื่องจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาศักยภาพ ทำให้พนักงานต้องใช้ระยะเวลาในการทำความเข้าใจและศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ดังนั้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงาน โดยมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ แต่เนื่องจากในปฏิบัติงานใหม่ที่พนักงานไม่มีความชำนาญ ต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความชำนาญและเข้าใจมากขึ้น ดังนั้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า แต่เนื่องจากภายในบริษัทมีจำนวนหลายอาคาร จึงทำให้ไม่ค่อยพบปะปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนต่างแผนกหรือผู้มาติดต่อ ดังนั้นปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังให้ความสำคัญกับลูกน้องทุกคน ดังนั้นด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงานจึงส่งต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานมีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว พนักงานสามารถจัดสรรเวลาได้ในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัว แต่เนื่องจากพนักงานมีวันหยุดในหนึ่งสัปดาห์เพียงหนึ่งวัน จึงมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวค่อนข้างน้อย ดังนั้นปัจจัยด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่พนักงานทำอยู่เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพพนักงาน ทำให้อัตราการขาดงานลดลง นอกจากนี้บริษัทยังมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ดังนั้นปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจึงส่งต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในพื้นที่อื่น ๆ เช่น กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ หรือกลุ่มกรุงเทพใต้
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น การศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์และวิธีที่จะทำให้พนักงานทำงานอยู่ในบริษัทได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการลดลงของอัตราการลาออก การขาดงาน การสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพ และยังเกิดความรักและภักดีต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสำนักงาน และสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปเป็นแบบแผนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กร และสร้างความรู้สึกผูกพันอันจะนำไปสู่การคงอยู่กับองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และ ชินโสณ วิสิฐนธิกัจา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร.
วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15(2), 118-128.
- มุตตอพา หมดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein,
M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management.
Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd Ed.). New York. Harper and
Row Publications.
- Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. New York : Free Pr