

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมสรรพสามิต

The Quality of Work Life Affecting Job Performance of Excise Officers

พนทิพย์ หอมไม่วาย

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Fontip Hommaiwai

E-mail: tipfon@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านการออกจากงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the job performance of excise officers. 2) To study the job performance of excise officers, separated by personal factors. 3) To study the quality of work life affecting job performance of excise officers.

The sample group used in this research was 400 of excise officers. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by Least Square Difference (LSD) was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing was found that excise officers with Ages Positions and work periodis different, Making the job performance of excise officers was different. In addition, The quality of work life included adequate and fair compensation and constitutionalism affect to job performance of excise officers about resignation. The quality of work life included adequate and fair compensation, social integration and total life space affect to job performance of excise officers about Job Satisfaction. The quality of work life included opportunity for human capacity development, social integration and total life space affect to job performance of excise officers about commitment.

Keywords: Quality of work life; Job performance

บทนำ

หน่วยงานราชการ ถือเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยรัฐบาลเพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของหน่วยงานราชการควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ในขณะที่บุคคลเห็นว่าการทำงานก็มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองเช่นกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตของตน ย่อมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลนั้น นำไปสู่การมุ่งมั่นในการทำงาน การรักกตต่อองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป (นายนิพนธ์ ใหญ่อรุณ, 2559)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงาน ที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ ทั้งสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี งานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย หากบุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานย่อมส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ แต่หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ นำไปสู่ปัญหาอีกมาก (รณชฤดี ป้องกันภัย, 2557)

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานราชการระดับกรม ภายในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจหลักคือ จัดเก็บภาษี ซึ่งภาษีสรรพสามิตจัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เป็นหน่วยงานที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย แต่ด้วยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้น การทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดภาวะกดดันต่อบุคลากร

อีกทั้งการแข่งขันระหว่างบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ และอาจนำไปสู่การลาออกจากงานสูงขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นหรือผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 6,230 คน

2. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคิดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดจำนวน กลุ่มตัวอย่าง ที่จะใช้ในการศึกษา โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 376 คน โดยผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 400 คน

3. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

4. **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา** เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ได้แก่ การออกจากงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน

5. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2562 ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วย บุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548 อ้างอิงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556) โดยลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลายและแตกต่างเกี่ยวกับบุคคลสามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกที่แตกต่างกัน การตัดสินใจที่แตกต่างกันที่มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือความเป็นมาของบุคคลนั่นเอง (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life) คือ การพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพและปลอดภัย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสในการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ การพัฒนาชีวิตการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Richard Walton, 1973 อ้างอิงใน Lanja Hoshang Hamad, 2018)

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย (Richard Walton, 1973 อ้างอิงใน นิศาภัทร ม่วงคำ, 2559)

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย (Richard Walton, 1973 อ้างอิงใน นิศาภัทร ม่วงคำ, 2559)

3. โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน, 2559)

4. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน (สุदारัตน์ ครุฑสีก, 2558)

5. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิด การเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละ คนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วย กฎหมาย (Richard Walton, 1973 อ้างอิงใน ณิชภัทร ม่วงคำ, 2559)

6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการ ทำงานและชีวิตส่วนตัวกับองค์การได้อย่างสมดุล คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการ ปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับ งานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ (Richard Walton, 1973 อ้างอิงใน ณิชภัทร ม่วงคำ, 2559)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เกิดจาก พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สะท้อนออกมาจากให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร รวมถึงการขาดงาน การร้องเรียน และการลาออกจากงานลดลง (Lanja Hoshang Hamad, 2018)

1. การออกจากงาน หมายถึง การออกจากองค์กรทั้งที่สมัครใจและไม่สมัครใจ ซึ่งการออก จากงานของบุคลากรจะทำให้เกิดการสะดุดของความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่สูญเสียไปพร้อมกับ บุคลากรเก่าที่ออกจากงานไป ทำให้งานล่าช้าหรือต้องหยุดงาน ส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพและปริมาณของ ผลผลิตขององค์กรลดต่ำลงด้วย (Stephen P. Robbins, 1993 อ้างอิงใน ศิริพร สอนไชยา, 2557)

2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปฏิภานของพนักงานที่มีต่อองค์กรในเชิงบวกหรือเชิง ลบ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณภาพและประสิทธิภาพใน การทำงาน การรักษาพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน จะผลักดันให้การปฏิบัติงานของพนักงานให้อยู่ใน ระดับที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ดี เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Lanja Hoshang Hamad, 2018)

3. ความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทำให้ประสิทธิภาพในการ ทำงานดีขึ้นตามไปด้วย เมื่อระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้นสามารถลดการหมุนเวียนพนักงานจากการ ออกจากงานและการขาดงานลงได้ (Lanja Hoshang Hamad, 2018)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทศพร จิริกิจวิบูลย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุ การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตในการ ทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

สุดารัตน์ ครุฑสีก (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความ ผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน 400 ราย ที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพัก อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 57.3 มีอายุ 20-25 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่

เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิ์ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Lanja Hoshang Hamad (2018) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (The impact of quality of work life on employees' job performance) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างคุณภาพของชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน และทำความเข้าใจคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและผู้จัดการจำนวน 70 คนจากระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษาครั้งนี้สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานยังสูงขึ้น จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ อย่างใดอย่างหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำดังกล่าว เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross- Sectional Design) โดยเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรเพียงครั้งเดียวในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยการใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ในกลุ่มบุคลากรกรมสรรพสามิตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดจะมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิดจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งประกอบด้วย ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งประกอบด้วย ด้านการออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตมีอะไรบ้าง มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามเพศ สถานภาพ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis (MRA)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างด้วยวิธี Principal Component Analysis ในการหาจำนวนขององค์ประกอบ (Factor) ที่เกิดจากข้อคำถามต่าง ๆ และกำหนดค่าในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะของบุคลากรกรมสรรพสามิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจบุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 และมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.679 เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.78 รองมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 3.60 3.59 และ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.484 เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.08 รองมาคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

ส่วนที่ 2 ผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

- บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
- บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านการออกจากงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านการออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
- ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านการออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

- ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถบุคคล และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

- ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1) บุคลากรกรมสรรพสามิตให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากงาน ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า ท่านมีความพร้อมที่จะลาออกหากเจองานอื่นที่ดีกว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lanja Hoshang Hamad (2018) กล่าวไว้ว่า การออกจากงานของพนักงาน เกิดจากมุมมองของแต่ละคน ซึ่งการลาออกจากงานของพนักงานเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความต้องการการทำงานที่ทำนายของพนักงานเอง ความจำเป็นส่วนบุคคล เป็นต้น การลาออกของบุคลากรที่มีคุณค่า จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก องค์กรควรให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อลดการออกจากงานและรักษาพนักงานไว้กับองค์กร

2) บุคลากรกรมสรรพสามิตให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมาก โดยบุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า ท่านพอใจในการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lanja Hoshang Hamad (2018) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานจึงเกี่ยวกับความรู้สึกที่พนักงานมีต่องานและคุณค่าของงานกำลังตอบสนองความต้องการของพนักงาน เมื่อพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน จะผลักดันให้การปฏิบัติงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แตกต่างจากพนักงานที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน พวกเขาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานน้อย

3) บุคลากรกรมสรรพสามิตให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ในระดับมาก โดยบุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า ท่านมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Salim Musabah Bakhit Al

Zefeiti and Noor Azmi Mohamad (2017) กล่าวว่าไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากมีผลอย่างมากต่อการสนับสนุนองค์กรในการแข่งขันผ่านทีมงานของพนักงานที่มุ่งมั่น ความมุ่งมั่นเป็นหนึ่งในทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน และมีผลกระทบอย่างมากเกี่ยวกับผลลัพธ์ขององค์กร หากพนักงานมีความมุ่งมั่นจะพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจ มีแนวโน้มที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานต่างกัน จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า บุคลากรที่อายุมาก จะมีรายได้ และตำแหน่งงานที่มั่นคง จะปฏิบัติงานอย่างระมัดระวัง อยู่ในกรอบของตัวเองที่คิดว่าปลอดภัย หรือเกิดจากพึงพอใจในระดับที่ตนมีอยู่ ทำให้ขาดมานะพยายามในความก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความพยายามในการแสดงศักยภาพของตนเอง เพื่อนำสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่อายุน้อย จะมีความกระตือรือร้น ใฝ่หาประสบการณ์ มีความต้องการชื่อเสียงและความก้าวหน้าในอาชีพการงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า เพราะยังพนักงานมีอายุมากระยะเวลาทำงานมาก จะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานและท้อแท้กับงานมากขึ้นตามอายุ

2) บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่า ซึ่งบุคลากรที่ตำแหน่งงานต่ำกว่า ต้องการแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองออกมา นำไปสู่การแข่งขัน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร จิริกิจวิบูลย์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจหมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล เป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ เพราะแต่ละคนมีประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมและเป้าหมายที่ต่างกัน

3) บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานไม่นาน (5-10 ปี) จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานมานาน เนื่องจากการทำงานเดิม ๆ งานที่ไม่มีความท้าทายเป็นระยะเวลานาน ทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายในงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ

พนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความชำนาญในงานที่ทำ จึงไม่คิดปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานของตนเอง ไม่ค่อยยอมรับเทคโนโลยีและระบบการปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย จะยอมรับเทคโนโลยีและระบบการปฏิบัติงานใหม่ รวมถึงไขว่คว้าหาความรู้เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานของตนให้ดีขึ้น ทำให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่ต้องการ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต เนื่องจากตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความมุ่งมั่นในการทำงานไม่สามารถรวมกันได้ ผู้วิจัยจึงอภิปรายเป็นรายด้าน

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านการออกจากงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านการออกจากงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพและเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า หากการจ่ายเงินเดือนไม่สัมพันธ์และไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงาน อาจเกิดการออกจากงานได้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านการออกจากงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความเท่าเทียมของการดูแลบุคลากร ความเป็นธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทนรวมถึงตำแหน่งงานที่ก้าวหน้าในอาชีพเป็นเรื่องสำคัญมาก หากหน่วยงานยังใช้ระบบอุปถัมภ์หรือพวกพ้องในการพิจารณาค่าตอบแทนรวมถึงตำแหน่งงาน จะทำให้หน่วยงานอาจสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปจากการออกจากงานของบุคลากรนั้น ๆ ส่งผลให้หน่วยงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุดารัตน์ ครุทสิก (2558) กล่าวไว้ว่า สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้มีสิทธิส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังหมายรวมถึง พนักงานได้รับความเสมอภาคและการเลื่อนตำแหน่งยุติธรรมตามความรู้ความสามารถของพนักงาน การกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกันโดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อบุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ตนได้รับ จะทำให้บุคลากรต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุดารัตน์ ครุทสิก (2558) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่พนักงานได้รับจากองค์กร มี

ความเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบและเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณภาพสัมพันธกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้วยการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการโอกาสให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถทำให้ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับหน่วยงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณภาพสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยส่วนมากสามารถบริหารเวลากับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard Walton (1973) อ้างอิงใน ณิชภัทร ม่วงคำ (2559) กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับองค์กรได้อย่างสมดุล คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากร ทั้งการอบรม การสัมมนา การดูงานกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน (2559) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการโอกาสให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถทำให้ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lanja Hoshang Hamad (2018) กล่าวไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในแบบที่พนักงานรู้สึกดีกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความสัมพันธ์ขององค์กรเกิดจากวิธีการที่พนักงานกับองค์กรมีการสื่อสารและเชื่อมต่อกัน ทำให้เกิดการให้ความสำคัญกับการมีตัวตนของพนักงานในที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความนับถือตนเองของพนักงานเช่นกัน เกิดการยอมรับทักษะพฤติกรรมความสามารถเป็นความสำคัญ

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม บุคลากรสามารถจัดสรรเวลากับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน บุคลากรจะทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lanja Hoshang Hamad (2018) กล่าวไว้ว่า บทบาทของการทำงานของแต่ละคนมีความสำคัญ สามารถส่งผลได้ทั้งด้านบวกและด้านลบกับการดำเนินชีวิตของพนักงานแต่ละคน เช่น การให้เวลากับการทำงานในแต่ละวันนานเกินไป และเกิดขึ้นซ้ำเติมหลาย ๆ ครั้ง อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์กับคนในครอบครัวดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและพื้นที่ว่างชีวิตเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน คือ การกำหนดตารางการทำงาน ข้อกำหนดการเดินทาง และความต้องการทำงานโดยไม่ต้องไม่รบกวนเวลาว่างและเวลาครอบครัวของพนักงานเกินไป

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานควรพิจารณาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร ด้วยการอบรม สัมมนา และกิจกรรมเรียนรู้ต่าง ๆ แบบระดับช่วงอายุเดียวกันเพื่อถ่ายทอดรูปแบบกิจกรรมการมอบความรู้ที่ตรงกับการเรียนรู้ของบุคลากรช่วงอายุนั้น ๆ และการอบรม สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ แบบทุกช่วงอายุ เพื่อใช้ถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าสู่รุ่นใหม่ แลกเปลี่ยนมุมมองความคิดและทัศนคติในการปฏิบัติงานระหว่างกันของบุคลากรแต่ละช่วงอายุ เป็นการเติมพลัง เพิ่มมุมมองความคิดใหม่ ๆ เพิ่มทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แกกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานควรพิจารณาเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ การจัด

ฝึกอบรม กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป และการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันในองค์กร เช่น กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมแลกเปลี่ยนทัศนคติความคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มมุมมองใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานควรพิจารณาเรื่อง ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อลดความเบื่อหน่ายของงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการเพิ่มทักษะที่หลากหลายให้กับบุคลากร ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานจะช่วยลดปัญหาการผูกขาดงานไว้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งอีกด้วย

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านการออกจากงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านความพึงพอใจในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญ และการปรับปรุงพัฒนาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดีขึ้น เกิดความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต เช่น ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรด้านลักษณะงาน รวมทั้งตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรกรมสรรพสามิตเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน เป็นต้น หรือการสำรวจโดยแบ่งตามภูมิภาค จังหวัด เป็นต้น เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

3) ควรทดสอบโดยนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากสถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง เกิดความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.** สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดาวเดือน โลहितปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.** วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ. 28, 1. (มกราคม-มิถุนายน 2561).
- ดาริน ปฏิเมธีธรรม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัทขนส่งอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มี ผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมมตะนคร จังหวัด ชลบุรี.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.** รายงาน การวิจัยรับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิพนธ์ ใหญ่อรุณ. (2559). **ภารกิจและจิตสำนึกของนักเรียนทุนรัฐบาลและการพัฒนาประเทศ.** สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2562, จาก <http://www.oocities.org/thaipgusyd/winningEsssay.doc>.
- รณชฎดี ป้องกันภัย. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.** สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2562, จาก learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงษ์ บางพาน. (2559). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.** วารสารข่าวสารเพื่อการปรับตัวก้าวทันเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. 22, 282. (พฤษภาคม 2559).
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). **ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน).** กานค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุดารัตน์ ครุขสีก. (2557). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการ สื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Lanja Hoshang Hamad. (2018). **The Impact of Quality of Work Life on Employees' Job Performance.** Dissertation, University of Kurdistan Hewlêr.
- Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti and Noor Azmi Mohamad. (2017). **The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Journal Performance.** International Review of Management and Marketing Journal, 2017, 7(2), 151-160.