

# คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

## QUALITY OF WORK LIFE THAT AFFECTS WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN SATHORN DISTRICT, BANGKOK PROVINCE

ณัฐสรวง วิค

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nutthasuang Wick

E-mail: 6514154060@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน และพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Reliability) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.934 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ในช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี พนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก

สุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศที่ต่างกัน ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทรกรุงเทพมหานคร โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยที่ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### **Abstract**

This research aimed to 1) study the demographic factors, including gender, age, marital status, education level, average monthly income, and years' experience, that affect the work efficiency of employees in Sathorn District, Bangkok; and 2) study the supporting factors, including fair and adequate compensation, a healthy and safe environment, opportunities for development and use of abilities, job security and advancement, and work-life balance, that affect the work efficiency of employees in Sathorn District, Bangkok. This non-experimental study used the collected data from a sample of 400 employees working in both private companies and state enterprises within Sathorn District, Bangkok. The data was gathered using a Content Validity Reliability assessment/questionnaire with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.934 This statistical analysis method included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The Hypothesis testing was performed by using t-tests and One-Way ANOVA, with post-hoc pairwise comparisons conducted via the LSD method, and multiple regression analysis applied as necessary.

The research findings showed that the majority of respondents were female, aged 25 or younger, single, with a bachelor's degree, an average monthly income of 20,000 baht or less, and have been with an organization less than 12 months. These employees reported the highest level of satisfaction with overall support factors, averaging 4.17. Specifically, the work environment was rated highest in terms of hygiene and safety (average of 4.28), followed by opportunities for professional development and skill utilization (average of 4.26), job stability and advancement (average of 4.23), fair and adequate

compensation (average of 4.04), and work-life balance (average of 4.01). The hypothesis testing demonstrated that variations in age, marital status, educational level, average monthly income, and years' experience had a statistically significant effect on employee performance, with a significance level of 0.000, which is less than the significance level of 0.05. However, the gender factor did not show significant difference in employee performance. This study examines the impact of fair and adequate compensation on employee performance in the Sathorn district of Bangkok. The findings indicate that the significance value (Sig.) is 0.005, which is less than the significance level of 0.05, suggesting that fair and adequate compensation significantly affects employee performance in the Sathorn district of Bangkok. Furthermore, the study also investigates the impact of work-life balance on employee performance in the Sathorn district of Bangkok. The results show that the significance value (Sig.) is 0.000, which is less than the significance level of 0.05, indicating that work-life balance significantly affects employee performance in the Sathorn district of Bangkok.

**Keyword:** Work efficiency

## บทนำ

การทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างยิ่ง หรือจะกล่าวได้ว่าเป็นช่วงระยะเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตก็ว่าได้ ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะนำพาให้คนหนึ่งคนได้รับค่าตอบแทนสำหรับการยังชีพ ยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกได้วิวัฒนาการไปอย่างรวดเร็ว คนส่วนใหญ่ใช้เวลาเกินกว่าครึ่งหนึ่งของชีวิตเป็นอย่างน้อยในการทำงานเพื่อสร้างตัว และยังเชื่อว่า ทิศทางของช่วงเวลาในการทำงานจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างของประชากรทั้งหมดในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนทำงาน ซึ่งถือเป็นกลุ่มคนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ ภาครัฐและภาคเอกชนจึงควรให้ความสนใจกับพวกเขาในช่วยพัฒนาศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพวกเขาให้ดีขึ้นด้วย

การศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ถือว่าสำคัญอย่างมากในการเข้าใจและจัดการกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานกล่าวคือ (Eagly, A. H., 1987) เพศ พบว่าเพศสามารถมีผลต่อลักษณะการทำงานและการเชื่อมโยงความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น บางงานอาจมีแนวโน้มที่มุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถมีผลต่อการทำงานของเพศที่แตกต่างกัน (Erikson, E. H., 1963) อายุ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรงผ่านประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สะสมมา อายุยังสามารถเป็นตัวแทนของความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหรือสภาวะสุขภาพที่มีผลต่อการทำงาน (Becker, G. S., 1964) ระดับการศึกษา ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการศึกษาสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับการศึกษาสามารถเป็นตัวกำหนดสิ่งที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้และมีความเชี่ยวชาญอย่างไรในงานของตน (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B., 1959) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอยังสามารถลดความเครียดทางการเงินและส่งผลให้พนักงานมีสมรรถภาพในการทำงานมากขึ้น (Super, D. E., 1957) อายุงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน การมีอายุงานยาวนานอาจส่งเสริมความชำนาญในงานและความเข้าใจในบรรยากาศที่ทำงานมากขึ้น (Greenhaus, J. H., & Powell, G. N., 2006) สถานภาพ สถานะครอบครัว สถานะสมรส และสถานะการเงินมีผลต่อสภาพจิตใจและการกระทำของพนักงานในที่ทำงานสอดคล้องกับ มณีรัตน์ ทองเรือง และแก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2562) พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานต่างกัน มานิดา เขียวอ่อน (2562) พบว่า ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน กฤษฎา ราชรักษ์ (2564) พบอายุผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน Gen Y

ปัจจัยค้ำจุน (Supporting Factors) หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน หรือเสริมสร้างความมั่นคงและความแข็งแรงให้กับระบบ กระบวนการ หรือสถานการณ์ใด ๆ โดยปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจของพนักงาน (Herzberg, 1966) สอดคล้องกับ ประกายแก้ว ทองดี (2563) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนหมายถึงปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ วิทยา สุขสมบูรณ์ (2562) อธิบายว่า ปัจจัยค้ำจุนคือการที่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีทรัพยากรที่เพียงพอและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะของพนักงาน โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยแบ่งปัจจัยค้ำจุนเป็น 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและให้ความมั่นใจในงาน พนักงานจะมีความสุข ความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้ค้นคว้าได้มุ่งศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยจะนำผลวิจัยเรื่องดังกล่าวใช้เป็นต้นแบบเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีกับองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นพนักงานในทุกระดับของหน่วยงานนั้น ๆ
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นพนักงานในทุกระดับของหน่วยงานนั้น ๆ
3. เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถทราบถึงจำนวนของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ได้อย่างแน่นอน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้ใช้วิธีการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยการเลือกจากตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ  $\infty$  (Infinity) จากค่าความคาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ทำให้ได้ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน

4. การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในด้านปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยค่าจ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

5. การศึกษาค้นคว้าวิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และ ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลายและความแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพ และลักษณะโครงสร้างของร่างกาย เป็นต้น โดยความแตกต่างดังกล่าวจะแสดงถึงความเป็นมาของบุคคลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างของแต่ละบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ยุกล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดประชากรศาสตร์ว่า เป็นแนวคิดที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักและเหตุผล กล่าวคือ แรงกระตุ้นจากภายนอกทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ โดยแนวคิดนี้เชื่อว่าบุคคลที่มีความแตกต่างกันในลักษณะทางประชากร มีผลให้พฤติกรรมต่างกันด้วย

#### 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

Bakker, Demerouti (2007) กล่าวถึงโมเดลความต้องการงานและทรัพยากรว่า การสนับสนุนจากองค์กร การมีเครื่องมือและทรัพยากรที่เพียงพอรวมถึงการได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม มีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดจากงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ Herzberg, Mausner, Snyderman (1959) กล่าวทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งรู้จักกันอย่างแพร่หลายในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานคือปัจจัยค่าจ้าง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ แม้ไม่ทำให้มีความพึงพอใจเพิ่มเติมแต่หากขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

### 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) กล่าวในทฤษฎีสองปัจจัยว่า เราสามารถแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (motivators) ที่สร้างความพึงพอใจและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยความไม่พึงพอใจ (hygiene factors) ที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแต่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ Maslow (1943) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ถูกจัดเรียงเป็นขั้นๆ จากความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการที่สูงขึ้น การบรรลุความต้องการขั้นสูงจะส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

### 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1973) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life - QWL) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของพนักงาน โดยทั่วไปแล้ว QWL หมายถึงระดับความพึงพอใจและความสุขของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ลดความเครียดและความไม่พอใจ เพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลงานที่ดีขึ้น ลดอัตราการลาออกและการขาดงาน ทำให้องค์กรมีเสถียรภาพในการดำเนินงาน

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### 3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยไม่สามารถทราบถึงจำนวนของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ได้อย่างแน่นอน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้ใช้วิธีการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยการเลือกจากตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ  $\infty$  (Infinity) จากค่าความคาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ทำให้ได้ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน ทั้งนี้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประสงค์จะสำรวจโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งเป็นแบบชนิดกำหนดให้เลือกตอบ (Checklist) เพียงแค่ 1 คำตอบ

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

### 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยของการวิจัยนี้ ซึ่งแสดงในเห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อให้ได้ความหมายของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อที่จะสามารถใช้วัดผลได้อย่างชัดเจน

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

4. ดำเนินการจัดทำร่างแบบสอบถามโดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ส่วน

5. ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถาม ที่จัดสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

### 3.5 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการนำเสนอแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการผู้ประเมิน 3 ราย

2. การทดสอบความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาปริมาณของข้อคำถาม จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.ทรรสนะ บุญขวัญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรมแหลมฉบัง สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรมแหลมฉบัง 2) ผศ.สุชาติ เหล่าปรีดากุล ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ 3) ร้อยเอก ดร.วรวุฒิ ตั้งประดิษฐ์ ตำแหน่ง อาจารย์โรงเรียนทหารการเงิน สถานที่ทำงาน โรงเรียนทหารการเงิน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Variable Congruence Index) โดยดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1 ซึ่งซึ่งอยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐานความเที่ยงตรง ที่ค่าเฉลี่ย 0.80-1.00 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สามารถนำไปใช้สอบถามได้

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับศึกษาวิจัยในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

รอนบาค (Cronbach's Alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป พบว่า มีค่าเท่ากับ .934 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80 -1.00 ซึ่งยอมรับได้

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sam-pling)

### 3.7 เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกใช้สถิติดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ซึ่งปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

#### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ปัจจัยประชากรศาสตร์ค่านที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t – test ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD) ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD) ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD) ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD) ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.2 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับ ก ร ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยคำจูนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยคำจูนด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถมีผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยคำจูนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด เพื่อสอบถามพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ดังนี้

### 1. ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุของพนักงานส่วนใหญ่มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี สถานภาพของพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท อายุงานของพนักงานส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

### 2. ปัจจัยคำจูน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างสม่าเสมออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.56 รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 องค์กรของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 องค์กรของท่านมีสถานที่ทำงาน / ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี / มีแสงสว่างเพียงพอ) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 องค์กรของท่านมีระบบสาธารณสุขที่ปลอดภัยที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และท่านมีโอกาสดำเนินการหรือริเริ่มงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่ามีการจัดตารางเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านคิดว่ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านคิดว่ามีเวลาว่างให้ครอบครัวอย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และท่านคิดว่ามีการะงานที่รับผิดชอบที่ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่ายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

### 3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยมีข้อผิดพลาดลดลงเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามกำหนดเวลา และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานหรือเป้าหมายที่ได้รับหรืออาจเกินเป้าหมายที่กำหนด และสามารถจัดสรรงานที่ได้รับหมายได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน และสามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุดในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

#### บทสรุปและอภิปรายผล

ผลสำรวจพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และมีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับ วราภรณ์ สุวรรณศิลป์ (2564) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลกระทบของความหลากหลายทางอายุในทีมงานในองค์กรภาครัฐว่าทีมงานที่มีความหลากหลายของช่วงอายุจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า และสอดคล้องกับทฤษฎี Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990) เสนอว่าความสามารถและพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามวัย อายุมีผลต่อพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับ กมลวรรณ สุขศิริ (2563) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีการขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว (Work – Family Conflict Theory) ว่า การขัดแย้งที่เกิดจากบทบาทในที่ทำงานและบทบาทในครอบครัว มีผลกระทบต่อการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับ สมศักดิ์ จันทร์เพ็ญ (2564) ซึ่งได้จัดทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคเอกชนซึ่งสรุปผลว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงมักมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีกว่า ทั้งในด้านการจัดการงานที่ซับซ้อน การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจ และสอดคล้องกับทฤษฎี Becker, G. S. (1993) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Theory) ว่า การศึกษาถือเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเพิ่มมูลค่าและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล การศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพต่างกัน สอดคล้องกับ สมชาย วัฒนธรรม (2564) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคเอกชน ว่าพนักงานที่มีรายได้สูงมักจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959) ได้

กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivators) โดยปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสุขอนามัยซึ่งมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับวิลเลียมส์ นิติธรรม (2563) ได้ศึกษาและสรุปผลการวิจัยว่า พนักงานที่มีอายุงานยาวนานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นเนื่องจากมีความรู้และประสบการณ์ที่สะสม นอกจากนี้ยังพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีผลสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน Becker, G. S. (1993) ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีทุนมนุษย์ว่า การลงทุนในบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะเพิ่มมูลค่าและประสิทธิภาพของ พนักงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ทุกปัจจัย

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค่าจูง พบว่า ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 สอดคล้องกับ สกัลด์ซีย์ ห่อเพชร และ ชลิตา วิทยะสิรินันท์ (2562) ได้ ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทในประเทศไทยพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับ ริระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2566) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามความสามารถหรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้พนักงานสามารถดูแลครอบครัวและตัวเองได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชิน โสณ วิสิฐนิธิกิจจา (2564) ได้สรุปผลว่า ค่าตอบแทน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขส่งผลอย่างชัดเจนต่อคุณภาพของ และปัจจัยค่าจูงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เจริญศรี (2563) พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Greenhaus & Allen (2011) ทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Theory) ทฤษฎีนี้เน้นการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการในงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุข และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น การสนับสนุนในด้านนี้สามารถทำได้โดยการให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน การจัดการ เวลาที่ดี และการส่งเสริมสุขภาพจิต

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

#### 1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์

อายุ พนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากขึ้นก็จะมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อย ยังขาดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา การจัดการ และแนวทางการป้องกัน และยังไม่ต้องการรับความเครียดและความกดดันจากงานมากเท่ากับพนักงานที่อาวุโสกว่า

สถานภาพ พนักงานมีสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มี สถานภาพโสดยังไม่มีการครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพสมรส หรือสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ ทำให้ไม่มีเรื่องต้องกังวลจนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น พนักงานที่มีสถานภาพโสด จึงมีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงกว่า จึงส่งผลให้คุณภาพของงานได้มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยการได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การมีรายได้ที่สูงอาจไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นผลพลอยได้จากความมุ่งมั่น และความพยายามในการปฏิบัติงานด้วย

อายุงาน พนักงานที่มีอายุงานต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยการมีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะจากอายุงานเพิ่งจะเริ่มปฏิบัติงานได้ไม่นานนักนั้น จึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นที่ต้องการขององค์กรอยู่เสมอ

## 1.2 ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรคำนึงถึงค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ยกตัวอย่าง เช่น การทำงานนอกเวลา และควรมีการพิจารณาผลตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใส และยุติธรรมกับพนักงาน โดยจะต้องให้เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ หรือหน้าที่ที่ได้รับ และจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานสามารถบริหาร จัดการตารางทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว อีกทั้งภาระงานที่ได้รับผิดชอบต้องไม่ส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพกายและจิตใจ จนกระทั่งส่งผลกระทบต่อตารางชีวิต

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาในอนาคตควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลที่หลากหลายร่วมด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น และทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างแท้จริง

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยที่กระจายตัวมากขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนในองค์กรเพื่อสนองต่อความพึงพอใจของพนักงานสูงสุด

2.3 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในสถานที่ที่แตกต่างกันและหลากหลาย อาจจะทำการศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเขตสาทร กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะให้มีข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ สุขศิริ. (2563). ผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐ. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 14(2), 99-114.
- กฤษฎา ราชรักษ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชิน โสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(2), 118-128.
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, รักเกียรติ โรจน์กัญญาพร, พงศกร เอี่ยมสะอาด, คณสันต์ สงวน สัตย์, ศิริมาพร เจริญในวงศ์เผ่า, พรเทพ แก้วเชื้อ, และจันทนา แสนสุข. (2566). คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 5(2), 433-447.
- ประกายแก้ว ทองดี. (2563). ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 15(3), 75-90.
- มนิรัตน์ ทองเรือง และ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง: ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- มานิดา เขียวอ่อน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทแห่งหนึ่ง. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (กันยายน 2558). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2016*. ค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2567 จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost\\_11.html/](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost_11.html/)
- วารกรณ์ สุวรรณศิลป์. (2564). ผลกระทบของความหลากหลายทางอายุในทีมงานในองค์กร ภาครัฐ. *วารสารการจัดการภาครัฐ*, 12(2), 75-88.
- วิไลลักษณ์ นิตธรรม. (2563). ผลกระทบของอายุงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐ. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 14(1), 85-102.
- วิทยา สุขสมบูรณ์ (2562). การจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล: ปัจจัยค้ำจุนและแนวทางการพัฒนา. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 10(2), 55-70.
- ศักดิ์ชัย ห่อเพชร, & ชลิดา วิทยะสิรินันท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทในประเทศไทย. *วารสารการจัดการ*, 10(2), 56-75.
- ศิริวรรณ เจริญศรี. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมชาย วัฒนธรรม. (2564). การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 16(3), 142-157.
- สมศักดิ์ จันทร์เพ็ญ. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคเอกชน. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 16(3), 75-90.
- สันทัต เสริมศรี. (2541). *ประชากรศาสตร์ทางสังคม*. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Successful Aging: Perspectives from the Behavioral Sciences*. Cambridge University Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd ed.)*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology (2nd ed., pp. 165-183)*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment." *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Richard E. Walton. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*, 15, 12-18.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.