

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
Quality of life at work vs. operational efficiency  
of employees of private companies in Bangkok

ศุภเกษร รักจำรูญ  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Supakesorn Rakjamroon

E-mail: 621415555@rumail.ru.ac.th.com

Faculty of Business Administration Accounting Department, Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 422 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก จะมีแนวโน้มมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจากผลลัพธ์ของงานวิจัยครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มากและเพียงพอต่อการใช้ชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ และรู้สึกถึงสภาพการทำงานต้องมีความปลอดภัยไม่เสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามาก จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทเอกชนอาจเล็งเห็นถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงได้มากกว่า

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

The objectives of this research were 1) to study the quality of working life and the performance of employees of private companies in Bangkok; 2) to study the quality of working life and the performance of employees of private companies in Bangkok. Classified by personal factors 3) To study factors affecting quality of working life and performance of employees of private companies in Bangkok.

The sample group in this research was employees of a private company in Bangkok. of 422 people using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using t-test statistic and One-way ANOVA statistic. If any differences were found, it led to a pairwise comparison using the LSD method.

From the hypothesis testing, it was found that Personal data include different average monthly income. There was a difference in quality of life at work and overall operational efficiency. And when considering each aspect, it was found that the compensation was sufficient and fair. And the safe environment is different, with the sample with a high average monthly income. They tend to have a higher quality of life in working with higher operational efficiency as well. Therefore, the results of this research show that The sample group with average monthly income that is large and enough to live according to the standards that and fair compared to other organizations and feel that working conditions must be safe and not too risky And it must help operators feel comfortable. and is not harmful to health

From the hypothesis testing, it was found that different educational levels Quality of work life with operational efficiency Opportunities that are developed and used by different people's abilities by the sample group with high education level There will be a quality of life in working with operational efficiency. Opportunities that have been developed and used a lot of people's abilities as well. This is because private companies may recognize knowledge. The ability of personnel with higher education levels is greater.

**Keywords :** Quality of life at work ; operational efficiency

## บทนำ

ในปัจจุบันผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความรู้สึคนึกคิดและจิตใจของคนที่ทำงานและให้ความสำคัญกับคน โดยถือว่าคนเป็นทรัพยากรมีค่าอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งถ้าบุคคลในแต่ละองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ทำให้การผลิตมีคุณภาพ ผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมไปถึงการปรับปรุงการให้บริการ การบริหารผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการพัฒนาให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของระบบโรงงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มารายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์

ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่หันมาใส่ใจ เรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองคงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กรอย่างเดียวควรจะให้มาใส่ใจเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีส่วนกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานอย่างแน่นอน องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร

ผู้เขียนได้พยายามหาข้อมูลปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต และพยายามศึกษาหาวิธีการเพื่อที่จะมาปรับปรุงการทำงานให้ประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานที่มีคุณค่าเหล่านี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** ขอบเขตการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งใจศึกษากลุ่มประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 422 คน
2. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** ทางผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่แน่นอน จึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาด กลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยที่ผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของ การสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการเปิดตาราง พบว่าจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษานั้นอยู่ที่ 422 ตัวอย่าง
3. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

**ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ตัวแปรตาม** คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเสนอผู้บริหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันของพนักงาน เพื่อมาใช้ในการดำเนินการ วางแผนนโยบายและการบริหารงาน และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรภายในองค์กร ตลอดจนประกอบการพัฒนาอาชีพ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อผู้บริหารแต่ละบริษัทสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานต่าง ๆ และการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

### ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

#### ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ภรณ์ทิพย์ ตระกะระจ่าง (2561) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการรวมถึงผลประโยชน์ต่างๆที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อตอบแทนที่ทำงานให้กับองค์กร ได้แก่ อัตราค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ การค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน ในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

ดวงพร ทวีรักษ์ (2560) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น

กิติคุณ ชื้อสตัยดี (2557) ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แคไหนถึงจะมีความเพียงพอแต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนก็มีความสำคัญเพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

เอกลักษณ์ ชุมพูชัย (2561) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคลากรให้กับองค์กรมีทางเลือกที่ดีของบุคลากรและผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตัดสินใจได้ว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือไม่

ชัยรัตน์ จิตต์หมั่น (2557) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่นๆเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรและระหว่างองค์กร

นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

จากการศึกษาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับค่าใช้จ่ายการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

### **ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย**

สุมลมาลย์ เตียวโป (2558) สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อร่างกาย และจิตใจในการทำงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และอาคารสถานที่ทำงาน เทคโนโลยี การสื่อสารที่ทันสมัย และรวมถึงการเดินทางมาทำงาน

ภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง (2561) สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน มีการจัดสรรที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวนการทำงาน มีระบบการควบคุม ป้องกัน และการบำรุงรักษา ที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อพนักงาน

ดวงพร ทวีรักษ์ (2560) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ ที่ไม่มีลักษณะเสี่ยงภัยและไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อีกทั้งต้องช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและปลอดภัยด้วย

ชัยรัตน์ จิตต์หมั่น (2557) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย

นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

จากการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ได้ว่า สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป ต้องมีพนักงานรักษาความปลอดภัย และมีอุปกรณ์ป้องกันภัยที่เพียงพอสิ่งแวดล้อมที่อยู่ จะต้องมีการรักษาความสะอาดช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สถานที่ทำงานสามารถต้องเดินทางมาอย่างสะดวกและปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน

### **ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล**

อริศา ฤทธิจรรยา (2559) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลคือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง (2561) โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง การเปิดโอกาสและสนับสนุน กำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พนักงานสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย รวมถึงการได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้อาชีพพัฒนาการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (competency development) หมายถึง งานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

จากการศึกษาด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้จากที่เรียนรู้หรืออบรมมาอย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและสร้างสรรค์มีความหมาย ได้ใช้ความสามารถหลายๆทาง ครบทุกด้าน รวมทั้งการที่ได้มีโอกาสได้รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และงานที่ปฏิบัติต้องมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับทุกด้าน

### **ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน**

ภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง (2561) กล่าวว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานสร้างแนวทางในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

อริศา ฤทธิจรรยา (2559) กล่าวว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) กล่าวว่าความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง

ชัยรัตน์ จิตต์หมั่น (2557) กล่าวว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการได้รับเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เหมือนกัน มีสิทธิที่จะได้เลื่อนขั้นตำแหน่งเช่นกัน

นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) กล่าวว่าความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงในองค์กร

จากการศึกษาด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวม ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้ว่า นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในอาชีพตามตำแหน่งที่บุคคลได้รับ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน การที่มีความรู้ความสามารถมากจะได้รับการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น และได้แสดงผลงานทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าบุคคลอื่น

### คุณภาพของงาน

กิติคุณ ชี้อัสต์ยดี (2557) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง การพิมพ์ข้อความในรายงานการประชุมมีความถูกต้องสามารถจัดทำรายงานการประชุมได้ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด การอ้างอิงภาษาอังกฤษที่ปรากฏในรายงานการประชุมมีความถูกต้อง

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

นายธรรมพฤษ แสงประเสริฐ (2558) คุณภาพบริการ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภคโดยตรง และยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาคุณภาพงานบริการของบริษัทและองค์กรอื่นๆ ได้

นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และมีคุณค่าต่อสังคม

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่สูงจะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าระดับเงินเดือนที่ต่ำ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพงานที่ดีกว่า

จากการศึกษาด้านคุณภาพของงาน ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวม ด้านคุณภาพของงาน ได้ว่า จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานและน่าเชื่อถือ รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเองไม่ลอกเลียนแบบ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ และผู้ปฏิบัติงานต้องมีจรรยาบรรณในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่

### ปริมาณงาน

ดวงพร ทวีรักษ์ (2560) กล่าวว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

ภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง (2561) สรุปได้ว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติ ต้องมีค่าตอบแทน ที่ได้รับมีความยุติธรรม

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนรายงานการประชุมของคณะกรรมการ ใน สมัยประชุมปัจจุบัน ที่อยู่ในความรับผิดชอบดำเนินการ

สมพงษ์ รัตนบุหงศ์ (2558) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวาง ไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาด้านปริมาณงาน ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวม ด้าน ปริมาณงาน ได้ว่า งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังและเป้าหมายของหน่วยงาน หากไม่สามารถ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดอาจทำให้บริษัทเสียหายได้โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสม ตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณ งานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. การออกแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่ เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้ง เดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ ทางสถิติ

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยไม่ สามารถที่จะทราบจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ได้อย่าง ชัดเจน ผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนนั้น ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างจึงได้ใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการ เปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยทำการเลือกจากตารางแบบไม่ทราบ จำนวนที่แน่นอน หรือ  $\infty$  (Infinity) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจาก การเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อ จะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการ ศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้าง แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด โดยการตั้งข้อความในแบบสอบถามต้อง เป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะอีกด้วย ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้ง ปลายปิดและปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เลือกตอบ และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้



#### 4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และผลงานที่เกี่ยวข้อง กับตัวแปรส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ส่วน
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ
  - ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน มีจำนวนข้อคำถาม 26 ข้อ
  - ส่วนที่ 3 ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าบริษัทอื่นๆ อย่างไรบ้าง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ
5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

#### 5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้จริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถามในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา การจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม และความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา

#### 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 422 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูลคือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก ซึ่งหลังจากการเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาคำนวณทางสถิติต่อไป

## 7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากร ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ในการอธิบายคุณลักษณะกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### 2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีของ LSD

## สรุปผลการวิจัย

### 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

บุคลากรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล

### 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่าง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย แตกต่างกัน

ขณะที่เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, อายุงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานรายด้านย่อย พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า บุคลากรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, आयงาน และตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย แตกต่างกันไป

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก จะมีแนวโน้มมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเช่นกัน ซึ่งจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ได้อธิบายความหมายของแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ดังนั้นจากผลลัพธ์ของงานวิจัยครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มากเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ และรู้สึกถึงสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามาก จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลมากเช่นเดียวกัน ซึ่งจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล หมายถึงงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย แสดงให้เห็นว่า บริษัทเอกชนในปัจจุบัน จะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้แก่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทเอกชนอาจเล็งเห็นถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงได้มากกว่านั่นเอง

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ต้องนำไปประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้คือ

1. พัฒนาระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพในการกระจายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยุติธรรม โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ในทุกสถานภาพ
2. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล
3. การจัดบทบาทภารกิจและโครงสร้าง เพื่อการกระจายภาระงานให้เหมาะสม และเป็นธรรม
4. การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อลดความรู้สึกแตกต่างระหว่างสถานภาพ โดยการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และความเอื้ออาทรให้เพิ่มขึ้นในบรรยากาศการทำงาน
5. การส่งเสริมให้หน่วยงานประเมินตนเองในมิติต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของหน่วยงานมีส่วนร่วมกันหาจุดที่สมดุลในการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความพอใจในการทำงานร่วมกัน เช่น การประเมินสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน การกระจายภาระงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานภายในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ทำการวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น ราชการ, รัฐวิสาหกิจ ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอื่นๆ และในต่างพื้นที่ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) , คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของ เจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร , สารนิพนธ์ รัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
- ชัยรัตน์ จิตต์หมั่น (2557) , ความสัมพันธ์ระหว่างรับรู้คุณค่าในตน คุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เขตราชเทวี  
กรุงเทพมหานคร , วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชุตินา อินทร์ตา (2562) , การรับรู้นโยบายสาธารณะด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุข  
และหลักประกันทางสังคมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล , การศึกษาอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดวงพร ทวีรักษ์ (2560) , อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน  
และความพึงพอใจ ในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน  
ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง , วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) , คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
โรงพยาบาลรามคำแหง , วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) , ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรม  
ส่งเสริมสหกรณ์ , การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ภรณ์ทิพย์ ตรีกระจ่าง (2561) , แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด , วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
วิทยา อินทร์สอน สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
- สุมลมาลย์ เตียวโป (2558) , คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ:  
กรณีศึกษา กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง , ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุรพงศ์ บางพาน สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) , คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM , สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อริศา ฤทธิ์จรรยา (2559) , ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ,  
การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เอกลักษณ์ ชุมพูชัย (2561) , การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส  
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาาลาปูน) , การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่