

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY
OF STAFFS OF STATE RAILWAY OF THAILAND HEAD OFFICE

อรรวรา กล้าหาญ

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Orvara Klahan

E-mail: phum_srt58@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study work efficiency of staffs of State Railway of Thailand Head Office (2) to study work efficiency of staffs of State Railway of Thailand Head Office classified by personal factors. (3) to study the quality of work life affecting work efficiency of staffs of State Railway of Thailand Head Office.

The sample group used in this research was 390 of staffs of State Railway of Thailand Head Office. 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 methods (LSD) and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing was found that staffs of State Railway of Thailand Head Office with gender ages status work periods different, making the work efficiency of staffs was no different. And the staffs of State Railway of Thailand Head Office with education income per month different, making the performance efficiency of staffs was different. As for the quality of work life, Social acceptance and Balance in life and family efficiency of staffs of State Railway of Thailand Head Office.

Keywords: Quality of work life; Work efficiency

บทนำ

รัฐวิสาหกิจ หรือ Public Enterprise ตามความหมายกว้าง ๆ หมายถึง องค์การซึ่งรัฐบาลกลาง ควบคุมและเป็นเจ้าของ ทั้งนี้ เพื่อที่จะปรับปรุงภาวะเศรษฐกิจของประเทศให้มั่นคงและยกฐานะของ ประชาชนในประเทศให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น วัตถุประสงค์ขั้นแรกเพื่อที่จะผลิตสินค้าและหรือให้บริการแก่ ชุมชน หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น โดยมีการจ่ายให้เป็นการตอบแทน กิจการของรัฐวิสาหกิจได้ ครอบคลุมถึงกิจการทางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการค้า การที่รัฐบาลต่าง ๆ ให้ความสนใจใน กิจการรัฐวิสาหกิจก็เพราะว่า โดยแท้จริงแล้วการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจนอกเหนือไปจากการปรับปรุง สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศและการอยู่ดีกินดีของประชาชนแล้ว ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างความ มั่นคงให้แก่ชุมชนด้วย การใช้คนและวัสดุให้เกิดประโยชน์ อันถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายประเทศ ทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

การรถไฟแห่งประเทศไทยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 เป็น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบการขนส่งทางรถไฟ โดยจำแนก การบริการเชิงพาณิชย์ซึ่งมุ่งหวังกำไรจากการขนส่งสินค้าและการจัดเดินขบวนรถโดยสารระยะไกลที่มี คุณภาพ เช่น ขบวนรถด่วนพิเศษ รถด่วน รถเร็ว และบริการเชิงสังคมที่เป็นบริการให้แก่ผู้มีรายได้น้อย เช่น รถชานเมือง ขบวนรถท้องถิ่น เป็นต้น

การรถไฟฯ มีภารกิจหลัก คือ มุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อ สร้างรายได้และผลกำไร ให้แก่องค์กรรวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็น

ทางเลือกในการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการให้บริการขนส่งในเชิงสังคม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและประเทศและตอบสนองนโยบายในการให้บริการขนส่งราคาต่ำและมีประสิทธิภาพของภาครัฐตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาขยายและเชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนอกจากนี้ การรถไฟฯ ยังมีแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลของการรถไฟฯ พ.ศ. 2562-2571

ซึ่งเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการรถไฟฯ สู่อนาคตการเป็นผู้นำระบบราง โดยยุทธศาสตร์ที่ 3. คือ การขับเคลื่อนและการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาองค์กรและการจัดการให้เชื่อมโยงอย่างบูรณาการ โดยจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำในการยกระดับโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้มีศักยภาพตรงตาม Competency ที่การรถไฟฯ ต้องการ และการ Reskill & Upskill พนักงาน โดยมีส่วนสำคัญคือ การรักษาองค์ความรู้ โดยการสร้างระบบถ่ายทอดและเก็บรักษาองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น (Knowledge Management) นอกจากนี้ การรถไฟฯ มีแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานการบริการให้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา การรถไฟฯ ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ แต่ก็สามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มาได้ จึงเห็นได้ว่า การรถไฟฯ เป็นองค์กรแห่งโอกาส ทั้งโอกาสในการพัฒนาระบบการขนส่งทางรางสู่ความเป็นเลิศ และความเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคอาเซียน โอกาสที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับระบบราง เพื่อรับใช้สังคมไทยในการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศต่อไปปัจจุบัน การรถไฟฯ ประสบกับปัญหาด้านพนักงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สาเหตุมาจากพนักงานการลาออกหรือการเกษียณอายุงาน และการบรรจุพนักงานใหม่น้อย เนื่องจาก มติ ครม. ที่ให้รับพนักงานใหม่ได้ไม่เกิน 5% ของจำนวนพนักงานที่ออกหรือเกษียณ ทำให้จำนวนพนักงานขาดแคลนส่งผลกระทบต่อการทำงาน พนักงานบางตำแหน่งทำงานในแต่ละวันเกินชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายกำหนด หรือพนักงานหนึ่งคนรับผิดชอบงานมากกว่าหนึ่งงาน ส่งผลปริมาณงานค้าง และปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยที่ไม่พอเพียงกับจำนวนพนักงานค่าครองชีพสูงพนักงานขาดสภาพคล่องทางการเงิน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สำนักงาน ห้องน้ำ โถะ แก้ว อี ที่มีอายุการใช้งานมานาน และมีการวางแผนทางสายอาชีพ (Career Planning) และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) แทนตำแหน่งสำคัญและพนักงานเกษียณอายุ ส่งผลพนักงานตั้งใจทำงานขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัญหาที่สะสมมาเป็นเวลานาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงจึงได้พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ต้องกระทำทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ และมอบเครื่องหมายล้อปีกเกียรติยศ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี ที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งจะแตกต่างตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และเพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มาเป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีกับองค์กรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และเป็นการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 9,678 คน
2. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคิดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 384 คนโดยผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 390 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน
3. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
4. **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา** ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้ (1) ปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการให้รายได้และสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของ

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว

ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน ตุลาคม-ธันวาคม 2563

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยประชากร ต่างกันน่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538 อ้างใน พรพิตรรา ธรรมชาติ, 2560) กล่าวว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ และอาชีพ เป็นต้นเนื่องจากแต่ละบุคคลมีพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกันซึ่งหมายความว่า มุมมองและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอื่นเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน เช่น สุขภาพจิตความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้นนั่นคือความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

1. ด้านการให้รายได้และสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่า

เทียมกันเมื่อเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (สมพงษ์ รัตนบุพงค์, 2558)

2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต (อารีญา การดี, 2562)

3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะจะเป็นบรรยากาศ สถานที่ มีความเหมาะสมและสะดวกสบาย พนักงานมีความรู้สึกต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายจากการปฏิบัติงาน (มารวย วิชามยุทธนา กุล, 2560)

4. ด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง ยึดหลักรัฐธรรมนูญในการทำงาน เคารพสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ วางมาตรฐานว่าพนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร (กตติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557)

5. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีอิสระโดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมีอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561)

6. ด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ใช้ในครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ชนัญญา ทองสุข, 2562)

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ไซมอน (Simon, 1960 อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558 อ้างใน ชนัญญา ทองสุข, 2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าแต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย นอกจากนี้ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น (อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556)

1. ด้านคุณภาพงาน (Quantity) หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้น ถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ เรียบร้อย ทันเวลา ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น (ชนัญญา ทองสุข, 2562)

2. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสม (มารวย วิชาญยุทธนากุล, 2560)

3. ด้านปริมาณงาน (Quality) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานออกมาตรงตามที่ต้องการ ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานครบตามจำนวนที่ต้องการ (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารีญา การดี (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 พบว่าปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับที่มาก และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับที่มากผลทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพ และด้านการทันเวลาในการทำงาน สำหรับระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการปริมาณงาน และอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทันเวลาในการทำงาน

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่สูง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงเช่นกัน ผลทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านการทันเวลาในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ในส่วนของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ข้อคำถามรวม 6 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ โดยเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ โดยคำถามประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) ด้านการให้รายได้และสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม (2) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (4) ด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงาน (5) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม (6) ด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 10 ข้อ โดยเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ โดยคำถามประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพงาน (2) ด้านทันเวลาในการทำงาน และ (3) ด้านปริมาณงาน โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องใด ๆ อีกบ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟ สำนักงานใหญ่ จำนวน 1 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ตามส่วนงานต่าง ๆ ภายหน่วยงานตามจำนวนที่ได้แบ่งไว้ ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมจนครบ 390 ชุดแล้ว จึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน(ปี) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ และสถานภาพ โดยใช้สถิติ t-test

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน(ปี) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์

ปัจจัยประชากร

ผลการวิเคราะห์จำนวนและคำร้อยละของปัจจัยประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 23,001-30,000 บาท และอายุงาน (ปี) มากกว่า 10 ปี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และค่า S.D. เท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 1. ด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และค่า S.D. เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยประชากร ต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

- พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

- พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มี สถานภาพ อายุงาน (ปี) ต่างกัน ทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างกันน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านการได้รับประชาธิปไตยใน การทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

อภิปรายผล

ผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการรถไฟ แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงที่สุด อภิปรายผลได้ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ด้านคุณภาพงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นไปได้ที่พนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พนักงานปฏิบัติงานมีความเรียบร้อย ถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ทันต่อเวลา เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าทำให้งานมีคุณภาพมาก ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) คือ ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก คือ การทำงานได้ตาม มาตรฐานที่วางไว้ผลงานออกมาตรงตามท้องที่ความต้องการมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่พอดีไม่ มากเกินไป และปริมาณที่สามารถทำได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานครบตามจำนวนที่ต้องการ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

1.2 ด้านการทันเวลาในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นไป ได้ที่พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตรงต่อเวลา มีการบริหารจัดการเวลาให้อย่าง เหมาะสม ส่งงานตรงตามกำหนด รักษาเวลาในการทำงาน และอาจนำวิทยาการใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำการ ปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ ผลงานเสร็จตามกำหนด เมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยการส่งมอบตรงตามกำหนด ถูกต้องและ รวดเร็วการปฏิบัติงานต้องตรงเวลาและรักษาเวลา นอกจากนี้ ในการปฏิบัติงานควรมีการแบ่งเวลาอย่าง ชัดเจน มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

1.3 ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นไปได้ที่พนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีการทำงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายวางไว้ มีการจัดลำดับ ความสำคัญของงาน และมีการวางแผนบริหารจัดการงานเพื่อความสำเร็จในประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน

ปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก คือ ปริมาณงานที่ออกมานั้น จะต้องเป็นไปตามความเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยประชากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อภิปรายผลได้ รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผลวิจัยพบว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชายทุกด้าน คือ ด้านคุณภาพ ด้านการทันเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณ ซึ่งส่วนตัวผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เพศหญิงอาจจะมีสมาธิมากกว่าเพศชายในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยเหตุที่ว่าเพศหญิงส่วนมากมีความละเอียดอ่อนในด้านจิตใจจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าผลทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพศต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผลวิจัยพบว่า สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรส ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ซึ่งส่วนตัวผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เป็นบุคคลที่ไม่มีภาระทางด้านชีวิตครอบครัวหรืออาจบริหารจัดการเวลาอย่างเป็นระบบ จึงมีเวลาทุ่มเทในกับงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า สถานภาพต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพ และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

2.3 พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผลวิจัยพบว่า อายุช่วง 30-40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งส่วนตัวผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ช่วงอายุที่กล่าวข้างต้นเป็นช่วงของการเร่งสร้างฐานะให้มั่นคง มีความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพระดับมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 พบว่าอายุต่างกัน ไม่มีต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ผลวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งส่วนตัวผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สำหรับผู้ที่ช่วงระดับการศึกษาที่กล่าวข้างต้นนั้น คือผู้ที่ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารหรือการเตรียมตัวขึ้นสู่ผู้บริหาร ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบมากที่สุดและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานก็ต้องสอดคล้องตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา

ทองสุข (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 พบว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน

2.5 พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุงาน(ปี) ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผลวิจัยพบว่า ช่วงอายุงาน (ปี) 1-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ช่วงอายุงาน (ปี) ดังกล่าวเป็นการเรียนรู้งานใหม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งใหม่ๆ พุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ และอาจเป็นช่วงของวัยเริ่มทำงานสำหรับบางคนและสถานภาพโสด จึงมีคล่องตัวในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุงาน (ปี) อื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า อายุงานต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพ และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

2.6 พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ผลวิจัยพบว่า ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 44,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผ่านประสบการณ์มากกว่าระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น จึงทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลดังกล่าวเน้นประสิทธิภาพของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่าพนักงานโรงแรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อภิปรายผลได้เป็นรายด้าน รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้รายได้และสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการจัดการเรื่องเงินเดือนได้อย่างเหมาะสม ยุติธรรม และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับการศึกษา อายุงาน (ปี) จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนด

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งส่วนตัวผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ได้อบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดหาให้อย่างเต็มที่ และใช้ความสามารถเต็มศักยภาพได้รับการฝึกฝน

พร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มีความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้รักษาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยในระดับที่พนักงานพอใจ ทั้งในเรื่อง ความสะอาด บรรยากาศในการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ระบบรักษาความปลอดภัย การจัดมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลาย และมีการนำกิจกรรม 5 ส มาใช้ในองค์กรด้วย จึงส่งผลในทางบวกให้กับพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และห่างไกลจากโรคภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่าง ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเลิกงาน จัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แสดงให้เห็นว่า การรถไฟฯ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีความเต็มใจที่จะประนีประนอมผ่อนปรนให้กันและกัน และพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแสดงให้เห็นว่า ปริมาณงานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้นพนักงานจะต้องรับการยกย่องอย่างเท่าเทียมกัน มีความสามัคคี มีความกลมเกลียวในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น เป็นการร่วมแรงร่วมใจแสดงความพร้อมเพรียงกัน และรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดีโดยปราศจากการมือคดและเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน และหัวหน้างานให้คำปรึกษาปัญหางานเสมอๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมกับทีมงานในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ

3.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความ

คิดเห็นว่า แสดงให้เห็นว่า จากปัญหาเรื่องการขาดแคลนพนักงานดังที่กล่าววั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกด้าน ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่กำหนดไว้ เป็นไปได้ว่า พนักงานมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านเวลาควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เช่น มีการจัดกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว จัดสถานที่ออกกำลังกายให้เพียงพอ และให้สิทธิในการลาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว การปฏิบัติงานของพนักงานที่ใช้ชีวิตในที่ทำงาน และครอบครัวหรือส่วนตัวได้อย่างไม่ขัดแย้ง แสดงให้เห็นตัวตนที่สอดคล้องกันระหว่างอาชีพกับวิถีชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม หน่วยงานควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน และสนับสนุนความคิดใหม่ๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานร่วมกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคลพนักงานสามารถขอคำปรึกษาได้ และควรจัดกิจกรรมเพื่อเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อรู้สึกถึงการงานเป็นทีมหรือเป็นครอบครัวเดียวกัน

2. ด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้พนักงาน จัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพักผ่อนที่เพียงพอ และจัดสถานที่ออกกำลังกายให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน หรือมีการจัดมุมพักผ่อนเพื่อคลายเครียดจากการทำงาน จัดกิจกรรมให้กับพนักงานและครอบครัวเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน และได้มีเวลาให้กับครอบครัว

3. จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมในระดับมาก โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด ดังนั้นหน่วยงานควรรักษามาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนี้ให้คงอยู่ตลอดไป และหากสามารถรับพนักงานเพิ่มได้มากกว่าที่มติ ครม. ได้ และอัตราการลาออกของพนักงานได้มากก็จะส่งผลดีต่อหน่วยงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการแยกจากกัน เพื่อให้ทราบคุณภาพชีวิตของทั้ง 2 ระดับ และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามการแบ่งสายการบังคับบัญชาพนักงาน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างใช้เป็นแนวทางในการนำมาปรับปรุงหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงลึก เป็นรายด้านและทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557) *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ*
เจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- ชนัญญา ทองสุข. (2562) *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ*
ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560) *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน*
การทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่ม
บริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ*
พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
บริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558) *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*
ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อริยา การดี. (2562) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการ*
ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 รัฐประศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน*
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561) *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน*
ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2558) *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ*
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี