ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด [1]

Factors affecting the performance of personnel. Inland Fisheries Research and Development Division.

ธัญพิสิษฐ์ เมืองทอง[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในกองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด จำนวน 87 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทดสอบ Independent sample T-test, One Way ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน และในการวิเคราะห์ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น อายุระหว่าง 25-35 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ โดยมีรายได้ ระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก โดยด้านที่มีระดับดีที่สุดคือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยมีความพึงพอใจในระดับดีมากที่สุด ปัจจัยการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียวคือด้านสมดุลชีวิตและครอบครัว โดยข้อที่ส่งผลในด้านนี้คือ การทำงานส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต,ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน,กองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด

---

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Subject research Quality of life factors affecting the performance of personnel. Inland Fisheries Research and Development Division. The objective of this study was to study various factors affecting the quality of life and the effectiveness of work performance. The researcher will use tools to collect the data. The questionnaire surveyed the opinions of 87 personnel in the Freshwater Fisheries Research and Development Division, then the data were analyzed for Independent Sample T-test, One Way ANOVA and compared the differences individually by using the Least Significant Difference method. (LSD), which is an analysis of basic statistical data. And in the test analysis by analyzing Pearson's Coefficient Correlation to find the relationship between the variables and statistics for multiple regression analysis.

The results obtained from the research showed that Most of the respondents were male, aged between 25-35 years, and most of them were government employees with income between 15,001-25,000 baht and had a bachelor's degree. Overall, the quality of work life is very good. In which the side with the best level is Safe working conditions with the highest level of satisfaction Quality of work life factors are related to work efficiency. Only one aspect is balance of life and family. By the points that result in this aspect are Work results in a happy family life.

Keyword: Quality of Life, Performance Effectiveness, Inland Fisheries Research and Development Division

ความสำคัญของปัญหา

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547: 18)

องค์การที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงจะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย แต่ในทางตรงกันข้ามองค์การที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ “คน” ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่งคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การ เป้าหมายของการทำงานนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ในแต่ละองค์การมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

เนื่องด้วยกองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด ตั้งอยู่ภายในมหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์ บางเขน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางมาทำงาน ปัญหารถติดสะสม สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการเดินทางด้วยระบบขนส่งมวลชน รถ ราง เรือ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ปลอดภัย ไม่เอื้อให้เกิดความสะดวกในการเปลี่ยนถ่ายรถโดยสาร ขณะที่อีกส่วนหนึ่งเกิดจากค่านิยมในการซื้อรถยนต์ส่วนตัว นอกจากนี้ยังมีปัญหาร้านค้าแผงลอยตั้งร้านกีดขวางทางเท้า รถแท็กซี่จอดกีดขวางป้ายรถเมล์ปิดช่องทางสัญจรด้านซ้าย 1-2 เลน ส่งผลกระทบให้การจราจรในกรุงเทพฯ ติดขัดสาหัส ทำให้คนส่วนใหญ่ที่ใช้ชีวิตอยู่บนรถโดยสาร หรือรถยนต์ส่วนตัวพบเจอปัญหาเป็นปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ถึงแม้ว่าปัจจุบันคนไทยจะมีอายุยืนยาวขึ้นเนื่องจากการพัฒนาทางด้านสาธารสุข แต่กระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยม รวมทั้งการเป็นสังคมเมืองมากขึ้น มีผลทำให้วิถีชีวิตของประชากรไทยโดยเฉพาะชุมชนเมือง เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาสุขภาพจิตมีมากขึ้น ปัญหาสารเสพติดทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม สืบเนื่องมาจาก สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมไปถึงการเมือง ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบกับคุณภาพชีวิต รวมไปถึงปัญหาด้านสภาพดินฟ้าอากาศ ในช่วงฤดูฝนกรุงเทพมหานคร เป็นเมืองที่มีปัญหาด้านน้ำท่วมอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งน้ำท่วมไม่ใช่ปัญหาใหม่ของพื้นที่

กรุงเทพมหานคร แต่ด้วยการเติบโตของเมือง ความหนาแน่นของประชากรที่เพิ่มมากขึ้น และการทรุดตัวของพื้นดิน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้เรื่องน้ำท่วมกลายเป็นปัญหามากกว่าจะเป็นเรื่องของฤดูกาลครั้งคราว แท้จริงแล้วสาเหตุหลักของการเกิดน้ำท่วมกรุงเทพฯ มาจาก 3 ปัจจัย ดังนี้

1) คนเยอะ เมืองขยายเกินพอดี ต้นไม้ลดน้อยลง

กรุงเทพฯ ขึ้นชื่อว่าเป็นจังหวัดที่มีประชากรหนาแน่นมากที่สุดในประเทศไทย โดยจากสถิติล่าสุดปี 2563 จากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีผู้อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร 5,666,264 คน (รวมทั้งผู้ถือและไม่ถือสัญชาติไทย) ซึ่งยิ่งประชากรหนาแน่นมากเท่าไหร่ การขยายตัวของที่อยู่อาศัยก็เจริญเติบโตมากขึ้นเท่านั้น ทำให้ที่ดินทุกที่ในกรุงเทพฯ ไม่สามารถบังคับควบคุมให้เป็นไปตามกฎหมายผังเมือง เพราะการถมที่ดินสร้างอาคาร หมู่บ้าน และเส้นทางระบายน้ำถูกกลบทับด้วยเส้นทางการจราจร แถมจำนวนของต้นไม้ในเมืองก็ลดน้อยลง

2) ขยะอุดตันท่อระบายน้ำ

ปัญหาขยะในประเทศไทยเป็นเรื่องที่แก้ไม่หาย โดยจากรายงานจำนวนขยะมูลฝอยปี 2562 จากสำนักสิ่งแวดล้อมพบว่า ภายในกรุงเทพฯ มีขยะมูลฝอย 10,564 ตัน/วัน ซึ่งนอกจากจำนวนที่มากแล้ว ยังมีส่วนของการคัดแยกขยะก่อนทิ้งที่ไม่ได้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการทิ้งขยะไม่ลงถัง ปล่อยให้ลอยเกลื่อนลงแม่น้ำ ลำคลอง ส่งผลให้ขยะเหล่านี้เกิดการสะสมอยู่ตามท่อระบาย ดังนั้นเมื่อฝนตกจนมีปริมาณน้ำมากขึ้นเรื่อย ๆ การระบายน้ำจึงไม่สามารถระบายได้ทัน เพราะขยะที่อุดตันจำนวนมาก

3) ฝนตกหนักและดินทรุดลง

ตามลักษณะภูมิศาสตร์ของกรุงเทพฯ เป็นที่ลุ่มต่ำ และมีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น บางพื้นที่มีลักษณะเป็นแอ่งกระทะจึงไม่สามารถระบายน้ำเองได้ เลยต้องใช้วิธีสูบน้ำออกทะเลแทน ซึ่งสาเหตุหลักมาจากพื้นดินที่ทรุดลงไปจากการก่อสร้างและการใช้น้ำบาดาลอย่างมาก เพราะในแต่ละปีพื้นดินกรุงเทพฯ ลดลงไปประมาณ 1 เซนติเมตรต่อปี ทำให้น้ำทะเลสูงขึ้น 3 มิลลิเมตรทุกปี แถมพื้นที่ส่วนใหญ่ยังมีลักษณะลาดเทจากด้านตะวันตกลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งเมื่อฝนตกหนักเส้นทางของน้ำจึงถูกบังคับเส้นทางการระบายไปทางนั้นเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้กลับสวนทางกับระบบระบายน้ำท่วมที่สามารถรองรับได้เพียง 60 มิลลิเมตรต่อชั่วโมงเท่านั้น จึงกลายเป็นปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก

ทุกสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลกระทบกับการใช้ชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลขององค์การ ประเด็นปัญหาที่จะศึกษาในครั้งนี้ เพื่อศึกษาว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืดเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับผลการปฏิบัติงานระดับ

บุคคล เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อองค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืดหรือไม่มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครอบคลุม ความหมายการจูงใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์การเชื่อมโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และ มูลเหตุจูงใจในการทำงาน

1.1.1 ความหมายการจูงใจ การจูงใจมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ดังนั้น จึงไม่อาจจะหาคำจำกัดความที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวง่ายๆ ได้ นอกจากนั้นผลของการจูงใจก็ยังยากแก่การวัด อาทิเมื่อบุคคลมีความ พึงพอใจสูงนั้น มิได้ให้ หมายความว่า ระดับขวัญ หรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมอ อย่างไรก็ตามสำ หรับศัพท์ของการจูงใจ (motivation) นั้น เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า Movere อันหมายถึง การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องราวของความรู้สึก ซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังเป็นผลให้เกิดพฤติกรรม หรือการ กระทำ (สร้อย ตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ, 2542:83) บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่ เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญ ยิ่งกว่า อีกประการหนึ่งคือการที่บุคคลได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง เป็นเหตุให้ แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากน้อยแตกต่างกันไปด้วยการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ ยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลายๆ ประเด็น เพื่อให้ได้ข้อ สรุปที่ชัดเจนว่า บุคคลแต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะอะไรถ้าหากสามารถจะบอกสาเหตุพฤติกรรมของแต่ละคนได้ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้น เพราะการเข้าใจสาเหตุพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น แต่ในชีวิตจริงแม้แต่บุคคล 2 คน รู้จักกันเป็นอย่างดีมี ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน เป็นต้นว่า บิดา มารดาและบุตร สามีภรรยา ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ก็ยากที่จะบอกสาเหตุของพฤติกรรมของคนที่เรารักและสนิทได้ถูกต้องทุกครั้ง เพราะสาเหตุของ พฤติกรรมเป็นที่

สังเกตไม่ได้และบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมเองก็อาจจะบอกไม่ได้ว่า ทำไมตนเองจึง แสดงพฤติกรรมเช่นนั้น นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมจึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้น โดยใช้ความคิดรวบยอด สมมติฐานที่เรียกว่า การจูงใจ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้น ให้เกิด พฤติกรรมที่มีจุดหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงต้องอธิบาย พฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง (สุรางค์ โค้วตระกูล , 2541: 153)

1.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

ในเรื่องของการทำงานจะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดีการทำงานที่ทำด้วยใจมีความตระหนักรักงานที่ทำอยู่จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้น ให้รู้สึกว่า งานช่วยทำให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้มีการทำงานด้วยความกระตือรือร้น การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน คนบางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำการได้ทำงานเป็น ความสุขเรียกได้ว่า มีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคคลโดยทางตรงและการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจน ประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญ ยิ่งกว่าประการหนึ่งคือการปฏิบัติงานได้รับ แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกัน ไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรม ของมนุษย์เกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น ได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลายความหมายด้วยกันดังนี้

Garrison (1997: 208 อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2540: 40) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจว่า เป็นแรงขับภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกในระยะแรกเพื่อบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้และพฤติกรรมต่อไปเรื่อยๆ เมื่อประสบผลสำเร็จ

Plunkett (1997:391 อ้างถึงใน ทองวรรณ ศิริวรรณ, 2543:9) ได้ให้ความหมาย ของแรงจูงใจว่า คือผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในและอิทธิพลภายนอกของบุคคล ซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา

Beach (1985:379 อ้างถึงในยงยุทธ เกษสาคร, 2545:32) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่า แรงจูงใจหมายถึง การกระทำให้คนเต็มใจที่ใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย (goal) หรือเพื่อรางวัล (reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543:10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้น หรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถความยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่ง ความพึงพอใจ

พนัส หันนาคินทร์ (2542:130) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การมาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้น เป็นรายบุคคลเป็น กลุ่ม หรือจัดระบบองค์การให้มี

สภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การ

1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่งคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การเป้าหมายของการทำงานนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ในแต่ละองค์การมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งพิทยา บวรวัฒนา (2541) ได้กล่าวไว้ว่าองค์การที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงจะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์การที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เกตเซล (Katzell, 1980 : 410) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานลักษณะงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน แนดเลอร์และลอว์เลอร์ (Nadler and Lawler, 1983 : 20-30)ได้ระบุว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การโดยเฉพาะเรื่องของผลกระทบของคนที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เดลามอทเต และ ทากิซาว่า (Delamette and Takezawa, 1984 : 3) พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ดีต่อพนักงานอันเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาส่งเสริมการทำงานเป็นรายบุคคลตามความต้องการของเขา UNESCO (1981 : 89) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อบุคลากรการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆที่ปฏิบัติงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาในแต่ละตัวบุคคลโดยการรับรู้ของสมาชิกและบรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การเป็นอย่างมาก (ลลิลธร มะระกานนท์, 2551)

1.2.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบมากมาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไป ตามแต่ละทัศนะของแต่ละบุคคลหรือสังคมได้มีผู้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse & Cumming (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึงการได้รับรายเดือนเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับความเหมาะสมอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน้าที่ของตนเอง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายของงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการทำงาน
4. ความก้าวหน้าหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างมั่นคง
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร มีความอบอุ่น ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว หมายถึง บุคลากรมีการรักษาสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน มีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์ต่อสังคมและกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผล (effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการนิยามความหมายแตกต่างกัน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามต่าง ๆ กัน ดังนี้ อรุณ รักธรรม (2525) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (integration) การปรับตัวของ องค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวขององค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์การ (productivity) สอดคล้องกับ ภรณี กีร์ติบุตร (2529) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิผลขององค์การ(organizational effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (extent) ของการที่องค์การ ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและ

หนทางเสียหายและ โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (means and ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูป ของความสำเร็จในการปรับตัวเขากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขนนอกองค์การและการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแยงรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การ Schein (1970) มีความเห็นว่า

ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (survival) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง

1.3.1 ประสิทธิผลขององค์การ

Etzioni (1964) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ส่วน Schein (1970) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษา สภาพ (maintain) และเติบโต (grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลุลวง ประสิทธิผลขององค์การจะมีขึ้นได้ยอมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงโดยได้ผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2533)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความ พึงพอใจในงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์การส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

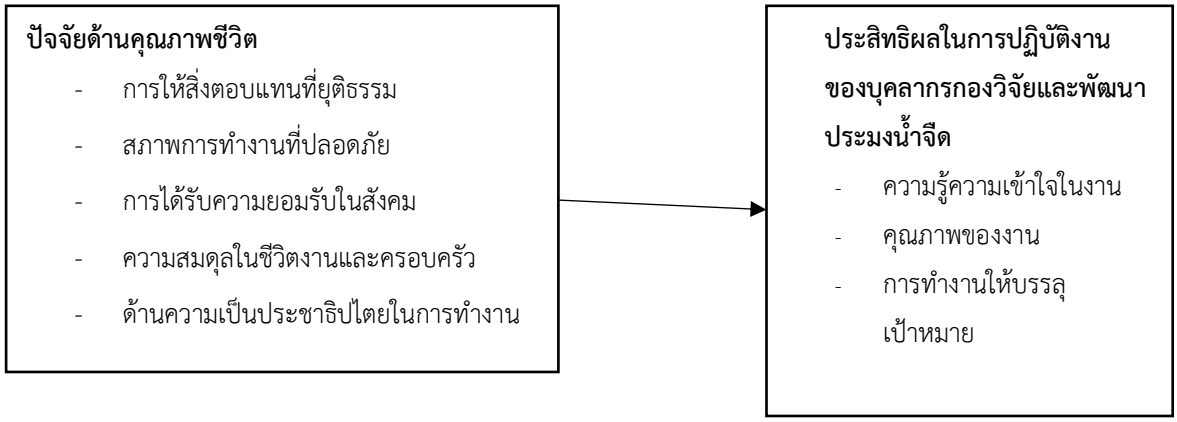
1.3.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึงการที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร (resources) หรือปัจจัยนำเข้า (inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนิน

โครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงชุด ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) **ตัวแปรตาม (dependent Variable)**



ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยวิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนที่แน่นอนใช้เป็นฐานของขนาดประชากร ส่วนขนาดของตัวอย่าง ผู้วิจัยหาขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05 งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 ตัวอย่างโดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากร โดยวิธีแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือ การสอบถามบุคลากรที่สะดวกให้คำตอบ จนได้ข้อมูลตัวอย่างทั้งหมดมารวบรวมเพื่อดำเนินการขั้นตอนต่อไป และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ ดังนี้ การหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, ANOVA

ผลการศึกษาวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.0 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 44.0 อายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาอายุ 36-45 ปี จำนวน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 32.1 โดยมีรายได้ ระหว่าง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาเป็นต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.5 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 4.01, SD.= 0.152 โดยด้านที่มีระดับดีที่สุดคือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยมีความพึงพอใจในระดับดีมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.40, SD.=0.247 รองลงมาเป็นการได้รับความยอมรับในสังคม ค่าเฉลี่ย 4.19, SD.=0.227 อยู่ในระดับดีมาก และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านสมดุลชีวิตและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.74, SD.=0.219 ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ภาพรวมประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย4.35, SD=0.181 โดยด้านที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 4.58, SD.=0.197 รองลงมาเป็น ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ค่าเฉลี่ย 4.36, SD.=0.266 และด้านที่ได้ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.11, SD.=0.369 มีความพึงพอใจในระดับมาก หากแยกพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวม 4.36, SD.=0.266 โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด คือ สามารถหาวิธีการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ประหยัดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.70, SD.=0.460 รองลงมาเป็นค้นหาต้นเหตุของปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.50 SD.=0.503 และข้อที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิธีการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.74, SD.=0.442 ความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านคุณภาพของงาน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ ค่าเฉลี่ย 4.58, SD.=0.197 โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง ค่าเฉลี่ย 4.93, SD.=0.259 รองลงมาเป็นงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องแม่นยำ ค่าเฉลี่ย 4.85 SD.=0.364 ข้อที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ สามารถทำงานได้ถูกต้องตรงตามการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.26, SD.=0.442

ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11, SD.=0.369 โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด คือมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายค่าเฉลี่ย 4.65, SD.=0.478 รองลงมาเป็นการให้รางวัลตนเองเมื่องานประสบผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.49, SD.=0.503 โดยทั้งสองข้อมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ในขณะที่ข้อที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วลงมือทำทันที ค่าเฉลี่ย 3.68 SD.=0.541 มีความพึงพอใจในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด กรมประมง กรุงเทพมหานครสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการเสนอแนะการดำเนินงานและทำการวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

1. จากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอัน ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบทางด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และวุฒิการศึกษา ยิ่งไปกว่านั้นต้องประกอบด้วย ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยการได้รับความยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านสมดุลชีวิตและครอบครัว โดยเฉพาะด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หากหน่วยงานให้ความสำคัญในด้านดังกล่าวจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และด้านที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น มีด้านที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญเป็นอย่างมากคือ ด้านสมดุลชีวิตและครอบครัว เพราะสถาบันครอบครัวนั้น เป็นจุดเล็กที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากชีวิตการทำงานและครอบครัวมีความสมดุลกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น นำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นหน่วยงานจึงควรจัดให้มีกิจกรรมหรือวันหยุดเพิ่มเติมเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากงานที่ปฏิบัติ

บรรณานุกรม

กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

มารวย วิชาญยุทธนากูล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ซูหนิง หลิน. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐติมา ลิ้นปราชญา. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมการโรงแรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เนตรณัฏฐ์ ประยูรดารา. (2552). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ*: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธันยพัฒน์ พิรุณโปรย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทัศนีย์ อาดำ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านไอที กรณีศึกษา: สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ผลงานเชิง วิเคราะห์).* กรุงเทพฯ: สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.