

คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และ  
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิต  
ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี  
Quality of Working Life, Motivation and Work  
Efficiency of Line - Production Employees in  
Navanakorn Industrial Zone, Pathumthani Province

ธิปไตย โพธาทอง\*  
พหิต กุลศิริ\*\*, D.B.A.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายการผลิตของบริษัทต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และมีอายุในตำแหน่งงาน 4-6 ปี

\* นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

\*\* อาจารย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความปลอดภัยในการทำงาน

3. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนภายในและภายนอก

4. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณการทำงานตามที่บริษัทต้องการ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

5. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงาน

6. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการทำงาน มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงาน

**คำหลัก:** คุณภาพชีวิตของการทำงาน, การจูงใจ, ประสิทธิภาพในการทำงาน

## Abstract

This research aims to study quality of working life, motivation and work efficiency of line-production employees in Navanakorn Industrial Zone, Pathumthani Province. The subjects used in this research were 400 line-production employees of companies situated in Navanakorn Industrial Zone. A questionnaire was used as the tool for data collection. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis.

The results are as follows:

1. Most of the respondents were male, single, aged between 26-30 years. and earned a Bachelor Degree. They had worked for 4-6 years with average monthly income of 15,001-20,000 baht.

2. In overall, most of the respondents rated their quality of working life and work efficiency at high level while the motivation for working was rated at the high and highest level.

The hypotheses tests are as follows:

1. Work efficiency in terms of spareless contribution had relationship with work-life balance.

2. Work efficiency in terms of resource use had relationship with fair compensation and work safety.

3. Work efficiency in terms of working time had relationship with external and internal compensation.

4. Work efficiency in terms of work load accomplishment had relationship with fair compensation, work safety and work-life balance.

5. Work efficiency in terms of meeting company's standards had relationship with fair compensation, work safety, work-life balance and work challenge.

6. Work efficiency in terms of performance improvement had relationship with fair compensation, work safety, advancement, work-life balance and work challenge.

**Keywords:** Quality of working life, Motivation, Work Efficiency

## บทนำ

ในโลกของการทำงานปัจจุบันมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้านทำให้องค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการแข่งขัน ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านธุรกิจต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการตลาดด้านนโยบาย

ด้านรูปแบบองค์กร เป็นต้น เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่องค์กรและลูกค้าซึ่งตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ “คน” (Man) “เงิน” (Money) “วัสดุดิบ” (Material) “เครื่องจักร” (Machine) และ “การบริหารจัดการ” (Management) (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2550) ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับทั้ง 5 ตัวแปรนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีคนเป็นตัวแปรสำคัญที่สุด ดังนั้น องค์กรต้องพยายามทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้กับพนักงาน รวมไปถึงการให้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรคาดหวังไว้

“พนักงาน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมีคนเป็นผู้ลงมือลงแรง ออกความคิดผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ แต่คนก็มีความหลากหลาย แต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกัน (ธัญญา ผลอนันต์, 2546) การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เหมาะสมก็อาจทำให้องค์กรสูญเสียศักยภาพในการแข่งขันได้ นอกจากนี้แล้ว เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหาร (ประจักษ์ จงอัศฎญาณกุล, 2546) การทำงานของบุคคลในองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดหรือการที่บุคคลจะมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

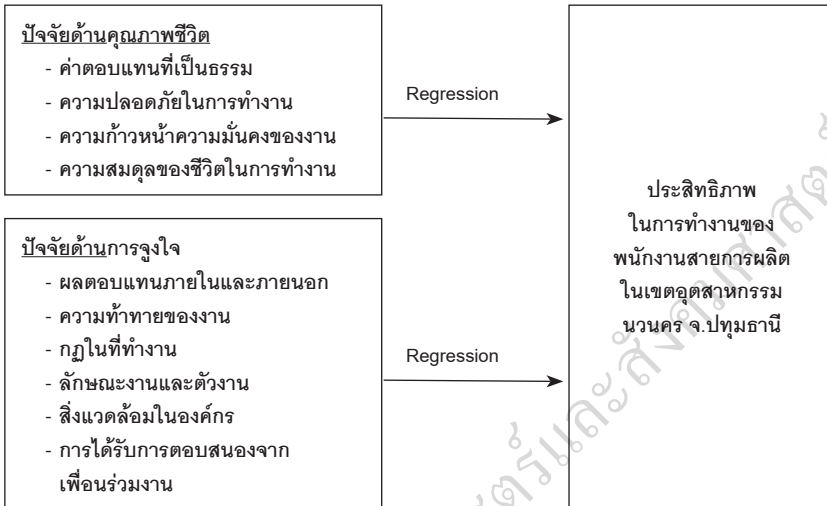
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สรวิชัย เตชะไพบูรณ์, 2545) อีกทั้งปัจจัยด้านการจูงใจเป็นสิ่งที่จูงใจมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (กิตติมา

ปริทัศน์ (2529) และถ้าองค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ตรงตามที่พนักงานต้องการ ก็จะเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานลดลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจมีความสำคัญในการสร้างความพอใจอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เน้นแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสนใจและความสำคัญต่อความรู้สึกหรือเจตคติส่วนบุคคลจึงมีมากขึ้นในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มีบุคลากรจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้ฝ่ายบริหารนำผลการศึกษาที่ได้ไปหาเทคนิคการจูงใจและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพอใจในงาน มีความรักในองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่ความอยู่รอดและก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก ความท้าทายของงาน กฎในที่ทำงาน ลักษณะงานหรือตัวงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร และการได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน วัชรีย์ สุวรรณธรรม (2523, หน้า 246) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพของบุคคลว่า การมีประสิทธิภาพหมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็ว และได้งานดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีและเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้ดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหาร

จัดการที่เชื่อมต่อการผลิตและบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถใช้  
ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด

สิ่งที่ควรระลึกคือแม้คำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล  
แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์การ จะเน้นปัจจัยและกระบวนการ  
ที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มี  
การจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการ  
ทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดี ให้องค์การสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์  
ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

## 2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life)

คอร์ซินี (Corsini, 2002, หน้า 796) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเพิ่มพูนขวัญ  
และความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม  
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วม  
ของผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย ความมั่นคงใน  
การทำงาน การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของ  
การทำงาน

## 3. แนวคิดและทฤษฎีด้านการจูงใจ (Motivation Theory) กิตติมา

ปรีดีติลล (2529, หน้า 155) การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน  
มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับ  
สิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน  
ได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้  
จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มี  
สิ่งจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความ  
รู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่าง  
ขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน  
จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไป  
ปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานสายการผลิตในโรงงาน จำนวน 215 โรงงานของบริษัทต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5%

ผลจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเชื่อถือได้เท่ากับ 385 คน โดยสำรองเผื่อความผิดพลาดไว้ 4% ซึ่งเท่ากับ 15 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จาก 215 โรงงานที่ไม่ทราบจำนวนพนักงานที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

#### ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในตำแหน่งงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 สถานภาพโสด จำนวน



253 คิดเป็นร้อยละ 63.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.50 และมีอายุในตำแหน่งงาน 4-6 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน และความสุขของชีวิตในการทำงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 400 คน พบว่า

**ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

**ด้านความปลอดภัยในการทำงาน** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

**ด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงาน** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้ามั่นคงของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

**ด้านความสุขของชีวิตในการทำงาน** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตด้านความสุขของชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรม นวนคร จ.ปทุมธานี ได้แก่ ผลตอบแทนภายในและภายนอก ความท้าทายของงาน กฎในที่ทำงาน ลักษณะงานหรือตัวงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร และการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 400 คน พบว่า

**ด้านผลตอบแทนภายในและภายนอก** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านผลตอบแทนภายในและภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

**ด้านความท้าทายของงาน** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

**ด้านกฎในที่ทำงาน** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านกฎในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

**ด้านลักษณะงานหรือตัวงาน** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านลักษณะงานหรือตัวงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

**ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

**ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน** พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

**ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จำนวน 400 คน พบว่า

พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ ด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ ด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ และด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 2** ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ ด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ ด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ และด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 3** ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ และด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**สมมติฐานที่ 4** ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ ด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ และด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**สมมติฐานที่ 5** ผลตอบแทนภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผลตอบแทนภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านการใช้เวลาในการทำงาน แต่ละชั้นอย่างเหมาะสม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**สมมติฐานที่ 6** ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ และด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 7** กฎในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กฎในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ในทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 8** ลักษณะงานหรือตัวงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะงานหรือตัวงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ในทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 9** สิ่งแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ในทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 10** การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ในทางสถิติ

## ตารางแสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิต ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี					
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	x	√	x	√	√	√
ความปลอดภัยในการทำงาน	x	√	x	√	√	√
ความก้าวหน้าในของงาน	x	√	x	√	x	√
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	√	x	x	√	√	√
ผลตอบแทนภายในและภายนอก	x	x	√	x	x	x
ความท้าทายของงาน	x	x	x	x	√	√
กฎในการทำงาน	x	x	x	x	x	x
ลักษณะงานหรือตัวงาน	x	x	x	x	x	x
สิ่งแวดล้อมในองค์กร	x	x	x	x	x	x
การได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน	x	x	x	x	x	x

โดยที่ :	
Y <sub>1</sub> หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่
Y <sub>2</sub> หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของ บริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้
Y <sub>3</sub> หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นอย่างเหมาะสม
Y <sub>4</sub> หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ
Y <sub>5</sub> หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ
Y <sub>6</sub> หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต
√ หมายถึง	สอดคล้องกับสมมติฐาน
x หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นตามสมมติฐานที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่

จากผลการวิจัยพบว่าความสมดุลของชีวิตในการทำงานอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ได้ร้อยละ 2.80 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2533, หน้า 37-38) เกี่ยวกับการบริหารเวลา ที่กล่าวไว้ว่าการบริหารเวลาเป็นการวางแผนการใช้เวลาเป็นการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำให้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตให้ด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัวและเหมาะสม

## 2. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า

จากผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และความก้าวหน้ามั่นคงของงาน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า ได้ร้อยละ 2.60 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิภาพร มาพบสุข (2540, หน้า 19) อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กร มาประกอบด้วยและนอกจากนี้ วอลตัน (Walton, 1974, pp. 22-27) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความก้าวหน้ามั่นคงของงานเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีค่าตอบแทนและความก้าวหน้ามั่นคงที่สูงขึ้น หรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน จะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความชำนาญในงานที่ทำ จึงไม่คิดที่จะพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง และมักจะไม่ค่อยยอมรับเทคโนโลยีหรือระบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ของบริษัท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีค่าตอบแทนและความก้าวหน้ามั่นคงที่น้อยกว่า หรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย พวกนี้ก็จะยอมรับเทคโนโลยีและระบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ของบริษัทมากกว่า รวมถึงจะไขว่คว้าหาความรู้และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น งานที่ออกมาจึงใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่ากับผลผลิตที่ได้ดังที่กิลเมอร์ (Gilmer, 1975, pp. 380-384) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน และจะลดลงเรื่อย ๆ เมื่อมีอายุงานมากขึ้น

### 3. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม

จากผลการวิจัยพบว่า ผลตอบแทนภายในและภายนอก อธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม ได้ร้อยละ 4.30 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวความเชื่อนี้ได้แบ่งผลตอบแทนออกเป็นสองแบบ คือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

### 4. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ

จากผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ ได้ร้อยละ 6.80 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิตติมา ปรีดีติลิก (2529) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ปรารถนาที่จะมีความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง การที่มีอาชีพที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น มีรายได้พอสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวลว่า จะถูกกีดกันแก่งัดใด ๆ ทั้งสิ้นและได้รับความยุติธรรม เป็นอาชีพที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตทั้งครอบครัวและทรัพย์สิน จึงสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานได้อย่างเต็มที่

ส่วนเมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและความท้าทายของงานเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่ต้องการลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีค่าตอบแทนและความท้าทายของงานที่สูงขึ้นเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน จะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความชำนาญในงานที่ทำ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่ต้องการลดลงดังที่ Gilmer (1975, pp. 380-384) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน และจะลดลงเรื่อย ๆ เมื่อมีอายุงานมากขึ้น

## 5. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลงานถูกต้องตามที่บริษัทต้องการ

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงานร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานผลงานถูกต้องตามที่บริษัทต้องการ ได้ร้อยละ 9.70 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิภาพร มาพบสุข (2540, หน้า 19) อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรมาประกอบด้วย และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533, หน้า 37-38) เกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ว่า เป็นการวางแผนการใช้เวลาว่าเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตให้ด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัว และเหมาะสม

เมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความท้าทายของงานเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีค่าตอบแทนและความท้าทายของงานที่สูงขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมของหน่วยงาน การดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและให้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอาจจะยังไม่เชี่ยวชาญงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการทำงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลง



## 6. คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงาน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ได้ร้อยละ 10.40 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิตติมา ปรีดีติติก (2529, หน้า 170) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารที่ฉลาดควรจะรู้จักใช้การจูงใจกับคนทุกระดับอย่างถูกต้อง ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี ใครปฏิบัติงานดีก็ปูนบำเหน็จรางวัล ใครทำผิดก็แนะนำแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นดีกว่าลงโทษเลยทีเดียว จะทำให้คนเสียกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารควรจะได้สร้างทัศนคติอันดีแก่คนงาน ให้มีความตั้งใจทำงาน ทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ความก้าวหน้ามั่นคง และความท้าทายของงานเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลงนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีค่าตอบแทนความก้าวหน้ามั่นคง และความท้าทายของงานที่สูงขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมของหน่วยงาน การดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและให้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอาจจะยังไม่เชี่ยวชาญงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตลดลง

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่

พบว่า ความสมดุลของชีวิตในการทำงานร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งจะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก รวมถึงมีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้นและมีความต้องการในการเปลี่ยนงานน้อยลงนั่นเอง

2. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า พบว่า ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความก้าวหน้ามั่นคงของงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์เท่าเทียมกับผู้อื่นที่รับผิดชอบงานเหมือนกันและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อทำให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและยั่งยืนซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน ทำให้มีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้นและมีความต้องการในการเปลี่ยนงานน้อยลงและจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานแต่ละชิ้นงานอย่างเหมาะสม พบว่า ผลตอบแทนภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนภายในและภายนอก โดยมีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส สวัสดิการต่าง ๆ มีความเพียงพอ

4. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านการทำงานได้ปริมาณตามที่บริษัทต้องการ พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยควรจัดทำโครงการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับ

คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ในขณะที่เดียวกันด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยพิจารณาบททวนปรับปรุงฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบของพนักงาน และไม่ควรมีน้อยกว่าตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมเดียวกัน

5. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยควรออกแบบขั้นตอนกระบวนการทำงานให้เป็นระเบียบแบบแผนอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการมากขึ้น และจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนต่อไป ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยมีโอกาสให้พนักงานงานสายการผลิตมีการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้โดยการอบรมกระบวนการทำงาน สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน

6. ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความก้าวหน้ามั่นคงของงาน และความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน และมั่นใจว่างานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มากยิ่งขึ้นไปอีก โดยจะทำให้พนักงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก

## ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท ที่ต้องการทราบเพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ได้ถูกต้องและตรงกับสภาพ ณ ปัจจุบันของบริษัท ให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร หรือการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Organization) เป็นต้น
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรด้านระดับผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานที่อยู่ในบริษัทในแต่ละหน่วยงานขึ้น เพื่อวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

## บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- ัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- ประจักษ์ จงอัศญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชรีย์ ฐวธรรม. (2523). *ระบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2533). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมสพ์บลิชซิ่ง.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- Corsini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- Grilmer, B.V.H. (1975). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-hill.
- Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*, 4(7), 12-14.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร. พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษาแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดี ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนได้เป็นงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อัศวกุล และอาจารย์ ดร. มนุญ ลิ้นะวงศ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งในทางทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ นิสิตสาขาวิชาการจัดการ รุ่น 13 ที่ให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือในการทำวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่เห็นความสำคัญของการศึกษาและส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีการศึกษาที่ดี คอยช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี