



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

พิชามณูชัช สมบุญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2561



RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND WORK
PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE IN WESTERN
DIGITAL (THAILAND) COMPANY LIMITED

PICHAMON SOMBOON

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2018

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ


บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อนักศึกษา พิชามณูชु สมบุญ
รหัสประจำตัว 56B53170212
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล)


ประธาน


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ชฎานันท์ เกิดพิทักษ์)


ประธาน


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก)


กรรมการ


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิช ศิริโวหาร)


กรรมการ


..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล)

กรรมการและเลขานุการ


..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ธเนศ เตชะเสน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิช ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อนักศึกษา	พิชามณูย์ สมบุญ
รหัสประจำตัว	56B53170212
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรายเดือน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 357 คน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 357 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปฏิบัติงานที่แผนกเอ็นจีเนีย มีตำแหน่งการทำงานระดับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 9 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ในด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) จากการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามอายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน

3) จากการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Relationship between Quality of Work Life and Work Performance Effectiveness of Employees in Western Digital (Thailand) Company Limited
Student	Pichamon Somboon
Student ID	56B53170212
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr. Monsicha Anukun

ABSTRACT

The objectives of the study were 1) to study the level of employee work life Quality and work performance effectiveness, 2) to study the individual factors that affect work performance effectiveness, and 3) to study the relationship between the quality of work life and the work performance effectiveness of the employees. In this study, the sample consisted of 357 employees of Western Digital (Thailand) company limited. The 357 participants who answered questionnaire were mostly women, aged between 25-35 years of age, holding a Bachelor's degree or equivalent ranging, working in the engineering department, mostly at the professional level, with incomes between 15,000 -25,000 baht, were with the company between 6-10 years and were experienced before being recruited. The data in the sample were analysed using SPSS. The statistic analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results showed :

1) The quality of the work life of the employees was overall, which included 9 different aspects, at a high level. The aspect of work security was at the highest level and advancement was at the lowest level. The work performance effectiveness of the employees was also at a high level, with the aspect of cooperation being at the highest level and creativity at the lowest level.

2) The comparison of the work performance effectiveness of the employees categorized by gender and experience revealed that there were no significant differences between them. But when categorized by education level, department, position, income and length of service, the level of work performance effectiveness was found to be significantly different.

3) The analytical results also showed that the quality of work life was related to the performance effectiveness.

Keywords: Quality of Work life, Work Performance Effectiveness



GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดี จาก อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้คำปรึกษาและแนะนำ ในการแก้ไขข้อบกพร่อง กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก และอาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี ที่ได้กรุณาเป็นผู้ตรวจสอบ แบบสอบถามและให้คำแนะนำ ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พิชามญชุ์ สมบุญ



GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์.....	10
2.1.1 ความหมายของคำว่าประชากรศาสตร์.....	10
2.1.2 ความสำคัญของประชากรศาสตร์.....	11
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
2.2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15
2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	24
2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	24
2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	25
2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 ข้อมูลเบื้องต้นของ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.....	30
2.4.1 ประวัติความเป็นมา.....	30
2.4.2 สวัสดิการ.....	33
2.4.3 ค่านิยมของบริษัท.....	34
2.4.4 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขและความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน.....	34
2.4.5 มาตรฐานแรงงาน.....	36
2.4.6 สุขภาพและความปลอดภัย.....	37
2.4.7 การรักษาสภาพแวดล้อม.....	38
2.5 งานวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	39
2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ.....	39
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.1.1 ประชากร.....	47
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	48
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	49
3.2.1 ตัวแปรต้น.....	49
3.2.2 ตัวแปรตาม.....	49
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	51
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.....	59
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.....	69
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	76
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	129
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	129
5.2 อภิปรายผล.....	132
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	137
บรรณานุกรม.....	145
ภาคผนวก.....	153
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	154
ภาคผนวก ข รายชื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม.....	164
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องและการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม....	166
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	178
ประวัติผู้วิจัย.....	182

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	22
2.2	29
3.1	47
3.2	49
4.1	55
4.2	55
4.3	56
4.4	56
4.5	57
4.6	57
4.7	58
4.8	58
4.9	59
4.10	60
4.11	61
4.12	62
4.13	63
4.14	64

4.15	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะการบริหารงาน.....	65
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	66
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร.....	67
4.18	สรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.....	68
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน.....	69
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน.....	70
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน.....	71
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว.....	71
4.23	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ.....	72
4.24	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ.....	73
4.25	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	74
4.26	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม.....	75
4.27	สรุประดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.....	75
4.28	แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	77
4.29	แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	77

4.30	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	79
4.31	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	80
4.32	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	80
4.33	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	81
4.34	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	82
4.35	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	82
4.36	แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
4.37	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	85
4.38	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	86
4.39	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	87

4.40	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	88
4.41	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	89
4.42	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	90
4.43	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	91
4.44	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	92
4.45	แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	93
4.46	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	95
4.47	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	95
4.48	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	96
4.49	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	97

4.50	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	98
4.51	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	98
4.52	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	99
4.53	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	100
4.54	แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน.....	101
4.55	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	102
4.56	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	103
4.57	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	104
4.58	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	104
4.59	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	105

4.60	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	106
4.61	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	107
4.62	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	108
4.63	แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	108
4.64	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	110
4.65	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	111
4.66	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	112
4.67	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	113
4.68	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	115
4.69	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	116

4.70	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็น รายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	117
4.71	แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	118
4.72	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	119
4.73	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	120
4.74	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	121
4.75	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็น รายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	122
4.76	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็น รายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	123
4.77	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	123
4.78	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference).....	124
4.79	แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	125
4.80	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.....	126

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน และมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนาและมีความมั่นคงต่อไป การบริหารจัดการ “คน” จึงเป็นสิ่งที้องค์กรต้องให้ความสนใจและศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งตรงตามหลักแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นพัฒนา “คน” เป็นหลักโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และยังน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนา โดยเฉพาะยุทธศาสตร์หลักที่เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนมุ่งเน้นและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาศักยภาพในองค์กร ส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่น ๆ เป็นไปในทิศทางที่ดี จึงมีความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งต้องพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นเมื่อองค์กรได้บุคลากรที่มากพร้อมด้วยความรู้ความสามารถมาร่วมงานกับองค์กรแล้วนั้นย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กรสรรรค์ เอนกศัทยพงศ์, 2557)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานต่าง ๆ เพื่อสร้างสภาพการทำงานที่ดีขึ้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นการพัฒนาองค์กรและเป็นการจัดการเรื่องพนักงานที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและต้องมีความสามารถจัดการบริหารคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองสอดคล้องประสานสัมพันธ์กันอันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีประสิทธิผลการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น (ชูหญิง หลิน, 2556)

บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด หรือ WD เป็นผู้บุกเบิกเทคโนโลยีทางด้านฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1970 ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ก่อนขยายมาสู่ภูมิภาคเอเชียในปี ค.ศ. 2002 โดยเริ่มตั้งฐานการผลิตที่นิคมอุตสาหกรรม นวนคร เป็นแห่งแรก และในปี ค.ศ. 2003 ได้ตั้งฐานการผลิตที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะอินซึ่งเป็นฐานการผลิตหัวอ่านเขียนฮาร์ดดิสก์ที่ใหญ่ที่สุดของ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และได้รับการร่วมมืออย่างดีของรัฐบาลประเทศ

ไทย ปัจจุบันมีพนักงานกว่า 18,040 คน (พฤศจิกายน 2559) ถือได้ว่าเป็นแหล่งของกลุ่มผู้ใช้แรงงานขนาดใหญ่ของภาคกลาง โดยมีหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล แบบพี่สอนน้อง (Mentor) โดยมีกลุ่มพนักงานรุ่นพี่คอยเป็นที่ปรึกษาและดูแลแนะนำพนักงานที่เข้าใหม่ จัดตั้งให้เมืองค้การบริหารความสุขจัดแบ่งเป็นกลุ่มหรือเรียกว่าหมู่บ้านโดยที่หัวหน้างานเป็นผู้ใหญ่บ้าน คอยสอดส่องดูแลน้อง ๆ พนักงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีความผูกพันกันในกลุ่ม หากเพื่อนพนักงานขาดงาน หรือลาออก หัวหน้างานจะต้องรู้รายละเอียด และสามารถติดต่อพนักงานคนนั้นได้อย่างรวดเร็ว ทำให้หัวหน้างานสามารถดูแลเพื่อนพนักงานภายใต้การดูแลของตนเองอย่างใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้บริษัทฯ ยังมุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน (บทสัมภาษณ์ ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ รองประธานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด, 2553) แต่อย่างไรก็ตามแม้บริษัทฯ จะพยายามให้พนักงานเกิดความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน รวมถึงการพยายามให้ผู้ที่เป็หัวหน้างานสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานที่ตนดูแล แต่ยังคงประสบปัญหาจากด้านต่าง ๆ ซึ่งประเทศไทยกำลังเผชิญความเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งเทคโนโลยีมีส่วนมาเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมธุรกิจ ปัญหาที่สำคัญคือความไม่สมดุลของกำลังคนที่ต้องยอมรับถึงการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี พนักงานต้องมีการพัฒนาทางด้านทักษะใหม่ ๆ ให้มีการพัฒนาสูงขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญของการทำงาน (โครงการสานพลังงานประชารัฐเพิ่มทักษะแรงงานรองรับการเข้าสู่ประเทศไทย 4.0, 2559) ทั้งนี้ยังต้องประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำทางรายได้ โดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา กับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งยังมีรายได้ที่เหลื่อมล้ำกันมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากรายได้ของพนักงานหากมีรายได้ 9,000 บาทต่อเดือน บริษัทฯจะไม่มีทางรักษาพนักงานไว้ได้ ขณะเดียวกันแม้หากเดือนใดจ่ายต่ำกว่า 15,000 บาท อัตราการลาออกจะพุ่งขึ้นทันที บริษัทฯ จึงต้องเพิ่มจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันทำงานเข้าไปเพื่อที่จะให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่การทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน ไม่เป็นแนวทางที่ยั่งยืนเนื่องจากการผิดปกติของธรรมชาติการทำงาน ปัญหาที่สำคัญประการต่อมาคือการพัฒนาทักษะทางด้านภาษา เห็นได้ว่าพนักงานคนไทยมีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษด้อยกว่าคนอินเดีย ฟิลิปปินส์ ซึ่งหากมีการเปิดช่องทางด้านกฎหมายเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว กลุ่มคนจากประเทศเหล่านี้ย่อมมาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากโครงสร้างพื้นฐาน (infrastructure) ประเทศไทยดีกว่า ซึ่งพนักงานของบริษัทฯ ก็ควรพัฒนาสิ่งเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น (บทสัมภาษณ์ ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ รองประธานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด, 2557)

ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานย่อมทำให้องค์กรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถกำหนดแผนในการบริหารงานบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของบริษัทที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและตรงตามความต้องการของพนักงานให้มากที่สุด อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอันดีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

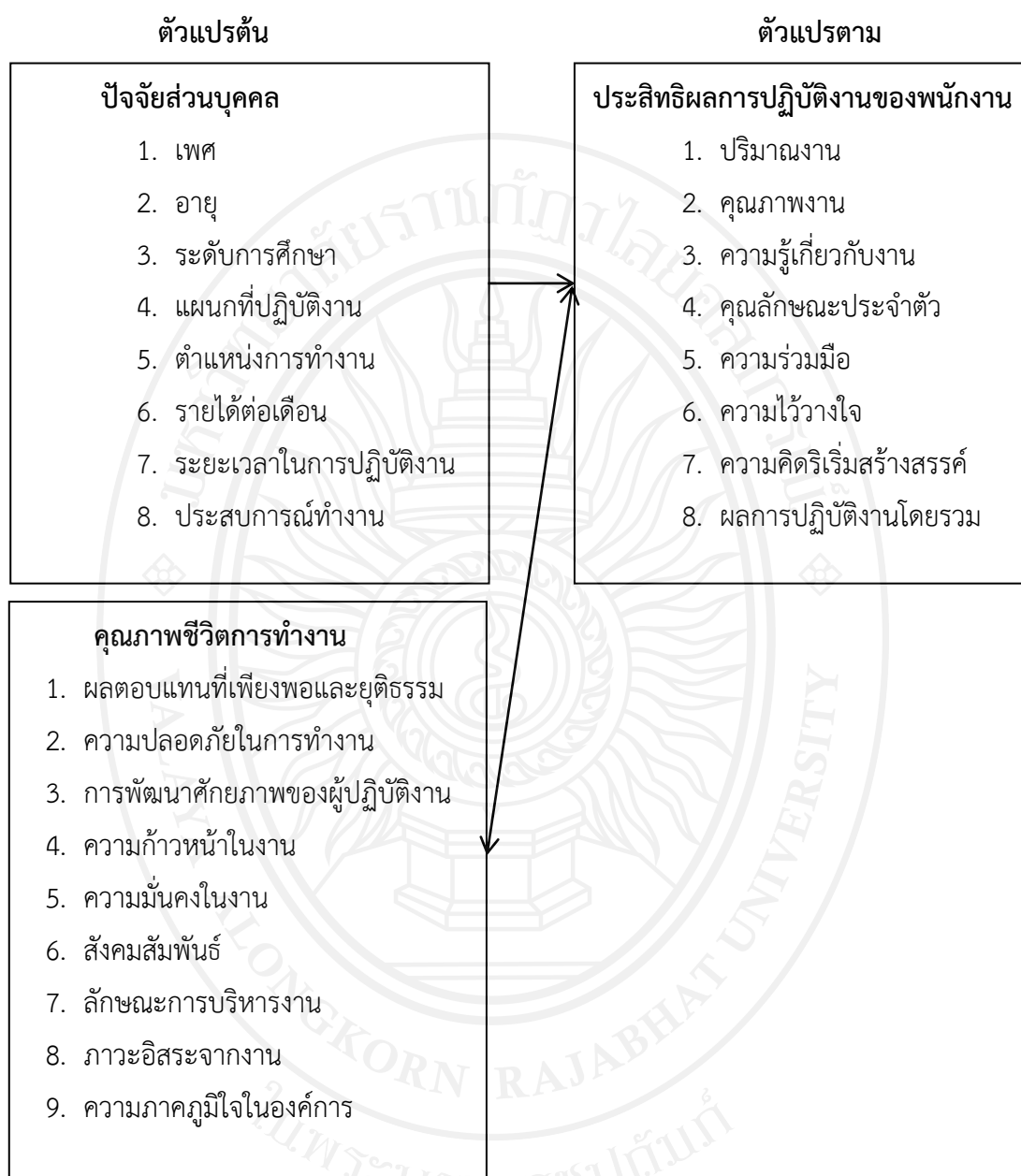
1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่มุ่งศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings and Worley, 1997 : p. 301-303) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ สเตียร์ส (Richard M. Steers, 1981 : p. 406-407) ตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่จะศึกษาดังนี้



1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็นสองส่วนคือ ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.5.1 ขอบเขตของตัวแปร

1.5.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.5.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

1.5.1.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร

1.5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานโดยรวม

1.5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือนของ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งสาขาบางปะอิน และสาขานวนคร ซึ่งประกอบด้วยจำนวนพนักงาน 3,321 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้ได้มาจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างใน ประคอง วรรณสุด, 2542 : น. 10) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน

2) การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่มในกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.5.3 ขอบเขตระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำแบบสอบถามแจกไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองในช่วงระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2560

1.5.4 ขอบเขตของพื้นที่

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกำหนดภายในพื้นที่ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางปะอิน และสาขานวนคร ในส่วนของพนักงานรายเดือน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวบุคคลของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

1.6.1.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง

1.6.1.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยไม่นับเศษของปี

1.6.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.6.1.4 แผนกที่ปฏิบัติงาน หมายถึง แผนกที่ปฏิบัติงานปัจจุบันของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.6.1.5 ตำแหน่งการทำงาน หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.6.1.6 รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนโดยไม่หักค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.6.1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.1.8 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานในอดีตที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน

1.6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นเชิงประมาณค่าและความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการทำ OT เพื่อให้ได้รับ

ค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และในส่วนของ การประเมินเพื่อขึ้นค่าตอบแทนมีความยุติธรรม

1.6.2.2 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน โดยบริษัทมีมาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ มีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการใช้งาน และจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ บริษัทมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน เช่น แผนฉุกเฉิน กรณีเกิดเพลิงไหม้ รวมถึงมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พนักงานอยู่เสมอ

1.6.2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานสามารถเสนอแนวคิดริเริ่มใหม่ ๆ ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร และมีการสนับสนุนผลงานโดยการมอบรางวัลสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมถึงบริษัทยังส่งเสริมให้พนักงานได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีแหล่งความรู้ของข้อมูลข่าวสารที่ค้นคว้าได้อย่างสะดวก

1.6.2.4 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีโอกาสก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและประสบการณ์ที่พนักงานมี อีกทั้งยังมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น ส่งเสริมในการศึกษาต่อ มีการฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการส่งพนักงานไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำในต่างประเทศ

1.6.2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง บริษัทมีความเป็นผู้นำในด้านธุรกิจที่ดำเนินการ พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งหากพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้วจะไม่ถูกเลิกจ้าง ทำให้สามารถมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย

1.6.2.6 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง งานที่ทำมีโอกาสได้พบปะ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ มีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรึกษาหารือเพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และพนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

1.6.2.7 ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง หัวหน้างานทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน

1.6.2.8 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และเพียงพอ มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการทำงาน จำนวนวันหยุดที่ทางบริษัท จัดให้มีความเหมาะสม มีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีเวลาทำ กิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย และการทำงานส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข

1.6.2.9 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางสังคม งานที่ปฏิบัติ มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความสุขและเป็นอยู่ที่ดี และดำรงอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข และบริษัทให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและ สาธารณประโยชน์ ช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ สามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ

1.6.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในประเด็น ต่างๆ คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความ ไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานโดยรวม

1.6.3.1 ปริมาณงาน หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุก ประการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน และ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนที่วางไว้

1.6.3.2 คุณภาพงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนด ที่ต้องการในการผลิตชิ้นงาน มีความถูกต้องแม่นยำ เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา ภายหลัง รวมถึงได้รับการชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

1.6.3.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ในงานที่ทำ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิธีการและเทคนิค มีความชำนาญในงานที่ ได้รับมอบหมาย

1.6.3.4 คุณลักษณะประจำตัว หมายถึง บุคลิกลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือ ได้รับ มอบหมายให้เป็นผู้นำเสนอ มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะเกี่ยวกับงานที่ทำ สามารถร่วมกิจกรรมและ ร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

1.6.3.5 ความร่วมมือ หมายถึง ความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง ได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าเมื่อ งานมีปัญหา ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ แม้ไม่ส่วนเกี่ยวข้อง

1.6.3.6 ความไว้วางใจ หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจกัน ความซื่อสัตย์ ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญ เชื่อมั่นในความถูก ต้อง เรียบร้อยของงาน

1.6.3.7 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การค้นหาแนวทางใหม่ๆหรือวิธีการใหม่ ๆ แตกต่างกันไปออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความสนใจ กระตือรือร้น ความคิดริเริ่มในกระบวนการทำงานให้แตกต่างออกไป สามารถสร้างและปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น

1.6.3.8 ผลการปฏิบัติงานโดยรวม หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น สร้างกระบวนการความรู้ในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานโดยรวมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความชำนาญที่ช่วยให้คำแนะนำแก่บริษัทให้เกิดประสิทธิผล

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการวางนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

1.7.2 เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

1.7.3 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปสรุปความคิดเห็น ในการนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่องค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในการศึกษา หรือวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้น

1.7.4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- 2.4 ข้อมูลเบื้องต้นของบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.5 งานวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ในระยะเริ่มต้นที่มีการศึกษาทางประชากรศาสตร์อย่างมีระบบ โดยในระยะเริ่มแรกศึกษาสาเหตุของการตายตลอดจนความยืดยาวของชีวิตคนในสมัยบุพกาลโดยใช้ข้อมูลจากการบันทึกเกี่ยวกับการตาย และข้อมูลทารกเกิดใหม่ที่เข้าพิธีรับศีลในโบสถ์กรุงลอนดอนตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1604-1661 จนได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของวิชาประชากรศาสตร์ “Father of Demography” (John Graunt, 1604 อ้างใน Thomlinson, 1965 : p. 27) ต่อมาภายหลังได้มีการศึกษาอย่างจริงจังเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคม เช่น ขนาดของประชากรองค์ประกอบของประชากร การกระจายตัวของประชากร และการเปลี่ยนแปลงของประชากร การเปลี่ยนแปลงทางประชากรมีผลกระทบต่อบุคลิกภาพ โครงสร้างสังคม และวัฒนธรรม ของสังคมนั้น ๆ

2.1.1 ความหมายของคำว่าประชากรศาสตร์ (Demography)

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึงลักษณะต่าง ๆ ของคนหรือประชากร ทั้งทางด้านชีววิทยาและสังคม ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ภาษาพูด การศึกษา เศรษฐกิจ สถานภาพสมรส ที่อยู่อาศัย เป็นต้น โดยในการทำการศึกษาวิจัย จะแบ่งองค์ประกอบของประชากรออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. องค์ประกอบหรือลักษณะที่ติดตัวมาโดยกำเนิด (Ascribed Characteristics) เป็นลักษณะทางประชากรและวัฒนธรรม ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ภาษาพูด ศาสนา 2. องค์ประกอบหรือลักษณะที่หามาได้จากสังคมในภายหลัง (Achieved Characteristics) ได้แก่

ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม ประชากร สภาพภูมิสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ซึ่งบุคคลสามารถหา มาได้โดยแสดงความสามารถตามที่สังคมกำหนด (เบญจพร โลหะจันท์ และนครินทร์ จ้วนสวัสดิ, 2557 : น. 5)

2.1.2 ความสำคัญของประชากรศาสตร์

การทราบข้อมูลและความแตกต่างของประชากรศาสตร์นั้น สามารถนำมาใช้ในการวางแผนปัจจุบันและอนาคตอันเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กร สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ เช่นการพิจารณารับพนักงานเข้าใหม่ การวางแผนด้านสวัสดิการ การศึกษาเพิ่มเติม และการกำหนดแผนงานของแต่ละแผนกขององค์กร รวมถึงการทราบและเข้าใจข้อเท็จจริง ตลอดจนปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางประชากร เพื่อเป็นฐานในการตัดสินใจในการวางแผนการผลิต หรือการวางแผนการลงทุนขององค์กร (ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์, 2543 : น. 5-6)

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

จากการศึกษาพบว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยจากกลุ่มประชากรที่ทำการวิจัย โดยใช้ความแตกต่างตามแต่ละปัจเจกชนจะได้รับมาทั้งระดับพื้นฐานของครอบครัว สังคม และสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ยังเป็นไปตามแต่ละสมัย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานแล้วผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อสภาพการทำงาน ทั้งนี้มีการศึกษาเรื่อง ประชากรศาสตร์ ของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งส่งผลประสิทธิผลการทำงานดังนี้

Hauser Philip M. and Otis Dudley Duncan (1959) ได้กล่าวไว้ว่า ประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาถึงขนาด (Size) การกระจาย (Distribution) และองค์ประกอบของประชากร (Composition) อันเป็นการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงซึ่งองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรได้แก่การเกิดการตายการย้ายถิ่นและการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม

ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดยเห็นว่า สิ่งที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรช่วยในการกำหนดเป้าหมาย ส่วนลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยบอกถึงความคิดและความรู้สึกของบุคคล ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีอิทธิพลต่อการกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันสามารถวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้

2.1.3.1 เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันมากในเรื่องของความคิดค่านิยม และทัศนคติเป็นเพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทหน้าที่และกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้ต่างกัน

2.1.3.2 อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิดและพฤติกรรมทัศนคติในการทำงาน มีความแตกต่างกันคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดที่มีความเป็นเสรีนิยมและมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุ

มากในทางกลับกันคนอายุมากมักจะมีความคิดที่เป็นแบบอนุรักษ์นิยมระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อยเนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

2.1.3.3 การศึกษาทำให้คนมีความคิดค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบกว่าทั้งด้านการงาน และโอกาส

2.1.3.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจหมายถึงอาชีพรายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานเพราะแต่ละคนมีประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมวัฒนธรรมและเป้าหมายที่ต่างกัน

สรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่ส่งผลและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปโดยพื้นฐานของภูมิหลังของแต่ละบุคคล ซึ่งแยกความแตกต่างโดยสิ่งแวดล้อมทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นและการลดลงของประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การย้ายถิ่น รูปแบบของครอบครัว การศึกษา รายได้ เชื้อชาติและวัฒนธรรม จากแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาด้านบนผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เนื่องจากปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลหนึ่งที่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำมาปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะกลุ่มประชากรของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มากยิ่งขึ้น ตามลักษณะได้ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. แผนกที่ปฏิบัติงาน
5. ตำแหน่งการทำงาน
6. รายได้ต่อเดือน
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
8. ประสบการณ์ทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยความหมาย แนวคิด และทฤษฎีอย่างกว้างขวางโดยนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งต่างมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าโดยลักษณะแล้วมักมุ่งเน้นไปในทางตอบสนองความคิดเห็นของบุคคลในพื้นที่ที่ทำวิจัยโดยจำกัดขอบเขตตามความมุ่งหมายของความสนใจของผู้วิจัยเป็นหลัก โดยมีนักวิจัยที่ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ดังนี้

Walton (1973 : p. 11) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างไม่ใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือไม่ใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึง ความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Bluestone (1977) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การมากขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขัน เกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Guest Robert H (1979 : pp. 76-87) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Schuler Butell and Youngblood (1989 : p. 451) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกขององค์การทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Kossen (1991 : p. 217) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลสนองต่อความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การ

Robbins (1991) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาวิถีต่างๆ ที่ จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความรับรู้เช่นเดียวกับมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

Dubrin (1992 : p. 88) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์การนั้น

Hodgetts (1993 : p. 192) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การออกแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึง

ผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร และความพึงพอใจของพนักงาน ต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

Werther and Davis (1993) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาท ที่มีผลกระทบต่องานของตน และมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่ การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็น การเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups)

Mondy and Noe (1996 : p. 45) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงขอบเขตของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาในการทำงาน จากการทำงานนั่นเอง

Bernadine & Russell (1998 : p. 338) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

Newstrom John W. & Davis Keith (2002 : p. 244) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงเป็นเรื่องของความชอบ หรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุดและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

จากการศึกษาของผู้วิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึงระดับความรู้ถึงความพึงพอใจของบุคคลอันเกี่ยวกับการทำงานโดยผ่าน เครื่องมือที่ใช้ในการชี้วัดในแต่ละเรื่อง ซึ่งมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักในการสร้างงานให้เกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันในทางธุรกิจได้อย่างมั่นคง

2.2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ถือเป็นเกณฑ์ชี้วัดสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และความพอใจในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบ่งบอกให้เห็นถึงศักยภาพเบื้องต้นของพนักงานที่จะปฏิบัติงานที่ทำ และความเอาใจใส่ของบริษัทยายจ้าง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการศึกษาอย่างจริงจังเพื่อ พิจารณาสภาพของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานว่าอยู่ในเกณฑ์ใด เพราะหากมีคุณภาพชีวิตการทำงานในเกณฑ์ที่ต่ำแล้ว ควรได้รับการเยียวยาอย่างทันถ่วงทีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในเบื้องต้น และระยะยาวเพื่อให้ไม่เกิดช่องว่างระหว่างการดำเนินธุรกิจ อันเกิดจากปัญหาการลาออกของพนักงานที่จะตามมา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการทำการศึกษ วิจัย ถึงความสำคัญและประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ดังนี้

Schuler Beutel & Youngblood (1989) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. เพิ่มความพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานลดลง
3. ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานสนใจและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุ ลดความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และลดอัตราผลตอบแทน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
7. ลดอัตราการเปลี่ยนพนักงาน
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Greenberg & Baron (1995) อธิบายประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ในด้านการผลิตและผลกำไร

โดย Greenberg & Baron (1995) แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่

เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สร้างความต้องการทำงาน สร้างความตั้งใจ และสร้างความผูกพันให้องค์กรอย่างมั่นคง

จากความสำคัญ และประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า หากคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีแล้ว เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ผลักดันให้พนักงานตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่เกิดจากความต้องการทราบระดับความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยพยายามสร้างเครื่องมือเพื่อชี้วัดระดับของคุณภาพชีวิต โดยไม่สามารถระบุความแน่นอนได้อย่างแน่ชัดซึ่งต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดว่าในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าวบุคคลนั้นมีสภาพการทำงาน หรือสภาพความเป็นอยู่อย่างไร โดยมีแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

Walton (1974) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้านประกอบ ดังนี้คือ

1. รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุโดยครอบคลุมการแพร่กระจายของโรค ตลอดจนสร้างความสะดวกสบายและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

3. การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

4. การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง คือ ให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานโดยมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

5. การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเสมือนผลประโยชน์ของตนเอง

6. สิทธิของพนักงาน คือ ยึดหลักรัฐธรรมนูญในการทำงาน เคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ วางมาตรฐานว่าพนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร

7. ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว คือ การปฏิบัติงานมีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว สามารถจัดสรรเวลาได้ในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัว

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพและทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

Shrovan (1983) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วยซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่นการที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอโดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรได้ให้ความสำคัญ

Umstot (1984) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการคือ

ประการที่ 1 การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

ประการที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่นเสียงและการรบกวนทางสายตา

ประการที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกลงในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

ประการที่ 4 ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเองความรู้และทักษะใหม่ๆที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน

ประการที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบผลสำเร็จและเห็นคุณค่าซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญการเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่นความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กรและความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

ประการที่ 6 สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรคำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

ประการที่ 7 จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว หมายถึงงาน ของบุคคลควรจะมีสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ประการที่ 8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิตการจำกัดของเสียวิธีการด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะต่าง ๆ 9 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ซึ่งเป็นการได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานสังคมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพที่ทำงาน ไม่เสี่ยงอันตรายและไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนโดยพิจารณาจากงานที่ทำ พิจารณาจากลักษณะงานได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีความชัดเจนของงาน งานที่ผู้ปฏิบัติเป็นอิสระในการทำงาน งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น งานที่มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ การได้พัฒนาทักษะความรู้
5. สังคมสัมพันธ์ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความ เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับความช่วยเหลือและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาค
7. ภาวะอิสระจากงาน คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์การ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
9. ความมั่นคงในงาน คือ พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ โดยไม่สมัครใจ จนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

Harper (1987 : p. 158) มีแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรม ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่ได้รับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศ ในองค์การและการบริการที่แตกต่างออกไป

Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley (1997 : p. 301-303) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 9 ประการดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนด เป็นเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้
4. ความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การที่เห็นความสำคัญ
5. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นใจของพนักงานว่า สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด
6. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพัก มีโอกาสได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น



GRAD VRU

ตารางที่ 2.1 สรุปบททวนวรรณกรรม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัย	ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านจิตวิญญาณ	ด้านความมั่นคงในชีวิต	ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ความปลอดภัยในการทำงาน	การพัฒนาที่อยู่อาศัย	ความก้าวหน้าในงาน	ความมั่นคงในงาน	สังคมสัมพันธ์	ลักษณะการบริหารงาน	ภาวะอิสระจากงาน	ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระบบใคแบบอสมมาตรและแยกตัว	ความพึงพอใจต่อระบบ	ความพึงพอใจต่อระบบ	ความพึงพอใจต่อระบบ	ความพึงพอใจต่อระบบ
อนงค์ สระบัว (2546)							✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓		✓	
สุภาพร รियाพันธ์ (2550)							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
อานนท์ จำปา (2552)							✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓				
ปราณี กมลทิพยกุล (2553)							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
ณานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554)							✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓					
พรเทพ มาลัย (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓														
มณฑาทันต์ อุดมศรีรัตน์ (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓														
ปณตริฎฐ์ อุดมศรีรัตน์ (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓														
ธนพล แสงจันทร์ (2555)							✓	✓	✓			✓				✓	✓			
รักชนก บุรฮานี (2555)							✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			
ทศพร จิรกีจิวบูลย์ (2556)							✓	✓	✓			✓		✓		✓				

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านจิตวิญญาณ	ด้านความมั่นคงในชีวิต	ผลตอบแทนที่พึงพอและยุติธรรม	ความปลอดภัยในการทำงาน	การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในงาน	ความมั่นคงในงาน	สังคมสัมพันธ์	ลักษณะการบริหารงาน	ภาวะอิสระจากงาน	ความภาคภูมิใจในองค์กร	ประเภทการประเมินผลและความพึงพอใจ	ความก้าวหน้าและความสะดวก	พื้นที่ชีวิตทั้งหมด	ความสัมพันธ์ทางสังคม	รัฐธรรมูญสังคม
ณัฐชาติ อินทจักร์ (2556)						✓	✓	✓	✓			✓								
อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556)						✓	✓	✓				✓			✓					
ปิยวรรณ พุกษะวัน (2556)						✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓				
ชูหญิง หลิน (2557)						✓	✓						✓							
Alireza Bolhari (2011)						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓
Shabazi and Others (2011)						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓
Nanjundeswaraswamy & Swamy (2012)						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓
Shahrmaz Varnous (2013)						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓
Nguyen Thi Minh Thuong (2015)						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า แนวความคิดของ Cumming and Worley มีความครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ในการทำงานของ พนักงานและยังมีความทันสมัยในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานด้านบุคคล ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ปราณี กมลทิพยกุล (2552) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แนวความคิดของ Cumming and Worley ซึ่งเห็นว่าลักษณะต่าง ๆ 9 ด้าน มีความสำคัญต่อชีวิตของพนักงาน ซึ่งจะ ช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดการพัฒนาขององค์กร ซึ่งมีตัวชี้วัดหลายตัวที่แสดง ถึงเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และงานวิจัยของ สุภาพร รียาพันธ์ (2550) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาวนอารมณ์ และความพึงพอใจ ในงาน ซึ่งใช้แนวความคิดของ Cumming and Worley เป็นตัวแปรในการวิจัยเช่นเดียวกันโดยให้ เหตุผลว่ามีความครอบคลุมในเรื่องความต้องการของพนักงานและการสนับสนุนจากองค์กร อีกทั้ง ผู้วิจัยยังเห็นว่าแนวความคิดของ Cumming and Worley ได้จำแนกองค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพ ชีวิต ด้วยลักษณะต่าง ๆ 9 ประการโดยมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันกับ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุดจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้โดยคำนึงถึงพื้นฐาน ของลักษณะงานที่บริษัทดำเนินการ และพื้นฐานของสภาพเศรษฐกิจการจ้างงานในปัจจุบัน จึงมีความ เหมาะสมในการใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นการศึกษาถึงเกณฑ์บ่งชี้ความสำเร็จของ องค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งองค์กรจะล้มเหลวหรือมั่นคงขึ้นอยู่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานทั้งสิ้น ดังนั้นในแต่ละองค์กรจึงพยายามเน้นย้ำให้พนักงานของตนสร้างมาตรฐานในการ ทำงานที่เป็นแบบแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน รวมทั้งพยายามวางกลไกต่าง ๆ มา เกี่ยวพันในการทำงานของพนักงานเพื่อให้งานมีประสิทธิผลที่ดี จึงมีการค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพเป็นจำนวนมากเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การสำหรับผู้บริหาร และเพื่อพัฒนา ด้านแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งมีนักวิจัยทำการศึกษาค้นคว้าถึง ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและความสำคัญของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลายท่าน ดังนี้

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้น ถูกวัดจากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายโดย ผ่านกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง แม่นยำ และเป็นระเบียบโดยความคาดหวังขององค์กรที่ ต้องการชิ้นงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้บริโภค ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หลาย ท่านให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

Fiedler (1967 : p. 9) ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Price (1968 : p. 10) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

Hoy and Miskel (1991 : p. 14) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จของการทำงานหรือความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกหรือขวัญของสมาชิกดี การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในองค์การ

Gibson (1991 : p. 28) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) มีสาเหตุมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ของบุคคลในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ประสิทธิภาพยังมีสาเหตุมาจากทัศนคติ (Attitude) ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย โดยมีแรงจูงใจ (Motivation) เป็นตัวสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพหรือไม่ และขณะเดียวกันภาวะความบีบคั้น (Stress) อาจเป็นสิ่งเร้าหรืออุปสรรคต่อประสิทธิภาพของบุคคลได้

Richard M. Steers (1997 : p. 55) ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น คือความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในแต่ละคนซึ่งสามารถถูกปัจจัยภายนอกเข้ามาแทรกแซงได้ เช่น ปริมาณงานที่ได้รับ สภาพการทำงาน เป็นต้น

2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากพนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยไม่เกิดการเสียหายของต้นทุนการผลิต และมีความรวดเร็วในการทำงานตรงตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดเวลาทั้งทรัพยากร และกำลังคน ย่อมทำให้องค์การสามารถเดินหน้าธุรกิจอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Mathis and Jackson (1997 : p. 344-345) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกออกเป็นวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ คือ

1. เพื่อจุดมุ่งหมายในการพิจารณาตัดสินใจทางการบริหาร (Administrative purposes) เป็นการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อทราบว่าพนักงานในองค์การแต่ละคน

ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีมาน้อยเพียงใด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาทางด้านการบริหารงานบุคคล เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ โยกย้าย ปลดออก เป็นต้น

2. เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Developmental purposes) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทราบข้อดี ข้อบกพร่องของพนักงานแต่ละคนเพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชาและพนักงานผู้รับการประเมินนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงเพิ่มเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับการประเมิน เช่น การปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การให้คำแนะนำหรือการฝึกอบรม เป็นต้น

ทั้งนี้ ย่อมเห็นได้ว่าความสำคัญของการรับรู้ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่มุ่งหมายให้ทราบถึงผลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานว่ามีศักยภาพเพียงใด เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในด้านต่าง ๆ ตามแต่ลักษณะขององค์กรนั้น ๆ

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ (effectiveness) กันอย่างแพร่หลายโดยมีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน ได้มีผู้ให้แนวคิด และความหมายของประสิทธิภาพ ไว้หลายประการ ตามทัศนะของแต่ละบุคคล ดังนี้

Peterson & Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

Caplow Thendore (1964) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัด จากตัวแปร 4 ด้าน คือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับ

สมาชิก

4. ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Price (1968 : p. 10) ได้เสนอตัวแปรแทรกซ้อนซึ่งเป็นสาเหตุของความแตกต่างใน ประสิทธิภาพขององค์กร ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย
2. การยินยอมปฏิบัติกร หมายถึง ความมากน้อยของการที่สมาชิกในองค์กร

ยอมรับ

3. ขวัญ หมายถึง ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจ (Motivates) ของสมาชิกแต่

ละคนได้รับการตอบสนอง

4. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความมากน้อยขององค์กรสามารถ

ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

5. ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่

องค์กรจะถูกตัดสินใจให้เป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อมหรือความอยู่รอดขององค์กร

Friedlander & Pickle (1968) เห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพของ องค์กรคือ ความมากน้อยของการที่องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกจ้างรับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้าหรือบริการ ความเต็มใจ ช่วยเหลือ ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงาน คือ พฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง ซึ่งจาก แนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรนั้น หมายถึง ความสามารถของ องค์กรในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคมในการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่างๆ ที่ กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจและ สมาชิกขององค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาให้องค์การดำเนินอยู่ต่อไปได้

Cummings and Schwab (1973 : p. 2) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้แก่ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยบุคคล ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงาน แสดงว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การออกแบบ การบริหาร เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน สภาพการทำงาน การประเมิน เป็นต้น ตลอดจนปัจจัยบุคคลในด้านความสามารถและ แรงจูงใจมีอิทธิพลร่วมกันต่อการปฏิบัติงาน

Richard M. Steers (1981 : p. 406 - 407) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้แก่

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
2. คุณภาพงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการในการผลิตชิ้นงาน
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ในงานที่ทำ มีความชำนาญ ความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะรวมถึงความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานในงานที่ได้รับมอบหมาย
4. คุณลักษณะประจำตัว หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นลักษณะเฉพาะในการทำงานของพนักงานอันบ่งบอกถึงความถนัดในงานแต่ละด้าน
5. ความร่วมมือ หมายถึง ความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง
6. ความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อบุคคลอื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเชื่อและการพึ่งพากัน
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ แตกต่างกันไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการแสวงหาแนวทางใหม่ การปรับปรุงแนวทางใหม่ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว
8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม หมายถึง การพิจารณาผลการดำเนินงานทั้งหมดที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

Gibson (1991 : p. 28) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) มีสาเหตุมาจาก ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ของบุคคลในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ประสิทธิภาพยังมีสาเหตุมาจากทัศนคติ (Attitude) ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย โดยมีแรงจูงใจ (Motivation) เป็นตัวสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพหรือไม่ และขณะเดียวกันภาวะความบีบคั้น (Stress) อาจเป็นสิ่งเร่งรัดหรืออุปสรรคต่อประสิทธิภาพของบุคคลได้

GRAD VRU

ตารางที่ 2.2 สรุปบททวนวรรณกรรม เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัย	คุณภพภณชัย	ปริมาภณชัย	การติดต่อสื่อสาร	เวลาที่ใช้ในการทำงาน	การตัดสินใจปัญหาและอุปสรรค	การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	การวางแผนและการจัดระบบงาน	การรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้	การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กร	การพัฒนาฝีมือและประสบการณ์	การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ	การหมั่นดูแลเอาใจใส่ในงาน	ความทุ่มเทรับผิดชอบในงาน	การรายงานผลของผลปฏิบัติงาน	นางบอยเบีระตั้ง	คุณณัฐภัท	คุณระวีเมือ	คุณเว้งใจ	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ผลการปฏิบัติงานโดยรวม
สีบศักดิ์ สีบสกุล (2542)	✓	✓					✓								✓	✓	✓	✓	✓	✓
บุญจิรา ปั่นทอง (2546)	✓	✓					✓								✓	✓	✓	✓	✓	✓
ภูวตล วงศ์รัตน์ (2551)	✓	✓					✓								✓	✓	✓	✓	✓	✓
ซูหนิง หลิน (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557)	✓			✓																✓
ดำรงศักดิ์ ธงตะทบ (2559)	✓	✓					✓								✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลการทำงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานนั้นมีตัวแปรหลายด้าน และสามารถชี้วัดได้ตามความแตกต่างของบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้ยากและง่าย ขึ้นอยู่กับความรู้และทักษะของแต่ละคน และได้ใช้วิธีวัดพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการวัดส่วนของ ความรู้ความสามารถ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความเข้าใจของพนักงาน เป็นหลักในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพราะยังสามารถพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานว่าสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ จึงใช้แนวคิดของ Steers ซึ่งใช้ หลักการรับรู้ของแต่ละบุคคล 8 ด้าน ได้แก่ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพงาน 3) ความรู้เกี่ยวกับงาน 4) คุณลักษณะประจำตัว 5) ความร่วมมือ 6) ความไว้วางใจ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) ผลการ ปฏิบัติงานโดยรวม โดยแนวความคิดนี้มีความสอดคล้องกับการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เหมาะสมแก่การนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แนวความคิดของ Steers ซึ่งใช้กลุ่มสำรวจเป็นพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงและ คล้ายคลึงกับงานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นของ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งในเครือของ เวสเทิร์น ดิจิตอล (คอร์ปอเรชั่น) ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้นำด้านการออกแบบ ผลิต และจำหน่ายอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์เพื่อเก็บข้อมูลดิจิตอลแบบแถบแม่เหล็ก เข้ามาดำเนินการในประเทศไทยอย่างเป็นทางการเมื่อปี 2545 โดยดำเนินธุรกิจประกอบและส่งออกอุปกรณ์ดังกล่าวไปจำหน่ายทั่วโลก โดยมี ส่วนแบ่งทางการตลาดประมาณหนึ่งในสี่ของทั่วโลก (2551) หลังจากที่บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้เปิดดำเนินการมาเพียงปีเดียวบริษัทได้เข้าซื้อกิจการของบริษัท ริทไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนต้นน้ำเพื่อจำหน่ายให้กับบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (มาเลเซีย) จำกัด ที่ประสบภาวะการขาดสภาพ คล่องทางธุรกิจในตอนนั้น ณ จุดนี้เองเป็นจุดพลิกผันที่ทำให้บริษัทเติบโตแบบก้าวกระโดดเพราะ สามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้จำนวนมาก ทำให้บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประกอบ กับวิสัยทัศน์และความสามารถของผู้บริหารแบบต่อเนื่อง ทำให้เป็นผู้นำการเติบโตของตลาดเป็นเวลา หลายปีติดต่อกัน ทั้งยังมีผลประกอบการที่ดี ทำให้ผู้ถือหุ้นพร้อมที่จะสนับสนุนนโยบายต่าง ๆ เพื่อ สร้างความแข็งแกร่ง มั่นคงและเติบโตให้กับบริษัทตามที่ผู้บริหารระดับสูงได้เสนอไป ไม่ว่าจะเป็นการ

ลงทุนในส่วนของการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ส่วนของเทคโนโลยีการผลิตอันทันสมัยเพื่อรองรับการผลิตที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง การมีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นกว่าสิบเท่าตัว รวมทั้งเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในหลาย ๆ ด้าน หลังจากเดือนสิงหาคม 2546 บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้เข้ามาซื้อกิจการของบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด และเข้ามาดำเนินงานต่อโดยผลิตภัณฑ์ของบริษัทยังคงเหมือนเดิม แต่จากเดิมที่ขายให้กับกลุ่มลูกค้าบริษัทอื่น ๆ ก็จะผลิตเพื่อส่งให้กับบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น โดยมีการจ้างงานพนักงานเกือบทั้งหมดต่อไป มีการนับอายุงานต่อเนื่อง แต่ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขในการจ้างงานให้เหมือนกับ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยลดสวัสดิการบางส่วนลงจากเดิม นอกจากนี้ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางปะอิน ได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารต่าง ๆ รวมถึง การเปลี่ยนตัวผู้บริหารใหม่มีโครงสร้างขององค์การเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเปลี่ยนแปลงวิธี และขั้นตอนการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เพื่อเป็นไปตามนโยบายของบริษัท และเพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปี 2550 บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (คอร์ปอเรชั่น) จำกัด ได้เข้าซื้อกิจการของ บริษัท โคแม็ก อินคอร์ปอเรท จำกัด อีกธุรกิจหนึ่งซึ่งอยู่ในฐานะผู้ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนต้นน้ำให้กับกลุ่ม บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล มาตั้งแต่ปี 2526 ซึ่งก็คือแผ่นเก็บข้อมูลแบบแถบแม่เหล็ก ซึ่งมีฐานการผลิตอยู่ที่ประเทศมาเลเซีย แต่ยังคงใช้ชื่อเดิมคือบริษัท โคแม็ก อินคอร์ปอเรท จำกัด จนถึงปัจจุบันจากการควบรวมกิจการครั้งนี้ทำให้กลุ่มบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอลมีความสามารถในการที่จะลดต้นทุนลง ส่งผลให้กลุ่มบริษัทอยู่ในตำแหน่งที่ได้เปรียบคู่แข่งรายอื่นหลายราย เนื่องจากธุรกิจประเภทนี้เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันกันทางด้านการตลาดสูง มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจประเภทเดียวกันทั้งในระดับประเทศและภายนอกประเทศ เทคโนโลยีต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องและในสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงกับองค์การอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อสามารถได้ ส่วนแบ่งทางการตลาด ในธุรกิจประเภทนี้มากที่สุด ในปัจจุบันฐานผลิตในไทยเหลือผู้ผลิตรายใหญ่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเวสเทิร์นดิจิตอล และกลุ่มซีเกท ทำให้กลุ่มทุนข้ามชาติต้องปรับตัวเพื่อกระจายความเสี่ยง โดยระยะยาวต้องปรับกลยุทธ์นำเทคโนโลยีขั้นสูงมาผลิต สืบเนื่องจากก่อนหน้านี้ บริษัทผู้ผลิต ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard Disk Drive : HDD) รายใหญ่ของโลก ต่างลงทุนสร้างฐานการผลิตในประเทศไทยเกือบทั้งหมด อาทิเช่น เวสเทิร์น ดิจิตอล (WD), ซีเกท (Seagate), โตชิบา และฮิตาชิ ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์อันดับหนึ่งของโลก แต่ต้องสะดุดลงในช่วงที่ไทยเผชิญกับมหาอุทกภัยปลายปี 2554 โรงงานหลายแห่งถูกน้ำท่วม เช่น โรงงานผลิตของ WD ในแผนกการผลิตชั้นที่ 1 ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และโรงงานที่ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมนวนคร และโตชิบา ซึ่งตั้งโรงงานอยู่ในสวนอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็น

ช่วงเดียวกับที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับผลต่อเนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกด้วยทำให้จำนวนการสั่งซื้อกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนจากสหรัฐอเมริกาและประเทศในโซนยุโรปมีคำสั่งซื้อลดลง ความต้องการฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีแนวโน้มลดลงหรือไม่เติบโตเป็นครั้งแรกในรอบ 10 ปี โดยสาเหตุผลกระทบที่เกิดขึ้นในขณะนี้ส่วนใหญ่มาจากผลกระทบหลัก 3 ส่วน คือ 1) จากผลต่อเนื่องของวิกฤติเศรษฐกิจโลกที่ทำให้คำสั่งซื้อฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ลดลง 2) ปลายปี 2554 ฐานผลิตที่สำคัญของไทยถูกน้ำท่วมหนักทำให้การสั่งซื้อของอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนได้รับผลกระทบทันที ทำให้คู่ค้าหันไปซื้อสินค้าจากฐานผลิตอื่นแทนจนถึงขณะนี้คู่ค้าบางรายยังไม่กลับมาสู่ภาวะปกติ 3) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ไปเร็วมาเร็ว โดยสินค้าบางอย่างไม่ได้ใช้ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ เช่น โทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ต ที่ตลาดกำลังเติบโต มีหน่วยเก็บความจำเป็นเอสดี การ์ด ส่วนกลุ่มที่ใช้ฮาร์ดดิสก์จะเป็นโน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์ ตั้งโต๊ะที่ใช้ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์จำนวนมาก แต่ตลาดกลุ่มนี้ไม่โตแบบที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อเนื่อง ทำให้ไม่มีการขยายตัวของตลาดฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ในปี 2556 เปรียบเทียบกับในอดีตจะมีการเติบโตสูงตั้งแต่ 10-15% ต่อปี ทั้งนี้หากพิจารณาจากตัวเลขการเติบโตของตลาดฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในช่วงไตรมาสสุดท้ายปี 2555 พบว่ามีปริมาณ 140 ล้านชิ้นต่อไตรมาส เปรียบเทียบช่วงก่อนน้ำท่วมมีปริมาณฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในตลาดโลก 170-180 ล้านชิ้นต่อไตรมาส หรือต่อปีมีปริมาณ 600-700 ล้านชิ้น ในจำนวนนี้จะเป็นฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่มาจากฐานการผลิตในประเทศไทย 40-50% โดยผู้หลัก 3 รายคือ เวสเทิร์น ดิจิตอล (WD) , ซีเกท และโตชิบา ส่งออกให้ตลาดโลกราว 40% และมียอดการส่งออกกว่า 12,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯต่อปี แต่ปีนี้ฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในไทยจะเหลือผู้ผลิตรายใหญ่อยู่เพียง 2 กลุ่มคือ 1. เวสเทิร์นดิจิตอลที่รวมตัวกับฮิตาชิไปก่อนหน้านี้ 2. ซีเกท ที่เข้าซื้อกิจการของ "ซัมซุง" ทำให้การผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในไทยเหลือผู้ผลิตหลักเพียง 2 แบรินด์ โดยภาพรวมของตลาดฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์โลกก่อนน้ำท่วม เวสเทิร์น ดิจิตอลครองส่วนแบ่ง 30% ซีเกท 30% ฮิตาชิ 18% โตชิบา 11% และ ซัมซุง ราว 10% (หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ปีที่ 32 ฉบับที่ 2,809 วันที่ 13 - 16 มกราคม พ.ศ. 2556) สำหรับในภาพรวมมูลค่าการส่งออก ฮาร์ดดิสไดร์ ในประเทศไทย มีมูลค่าการส่งออกในปี 2559 เป็นจำนวนเงิน 173,547.1 ล้านบาท (มกราคม 2559 - กันยายน 2559) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ ปี 2558 ซึ่งเป็นจำนวนเงิน 138,958.12 ล้านบาท เห็นได้ว่าขยายตัวขึ้น 24.89% (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร : พฤศจิกายน 2559) ระยะเวลา มองว่าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยจะต้องมาปรับกลยุทธ์ใหม่เพื่อรักษาฐานการผลิตกลุ่มนี้ให้อยู่กับประเทศไทยต่อไป โดยกลยุทธ์ที่สำคัญคือการนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาผลิต ก็จะทำให้เกิดความท้าทายเพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แรงงานที่มีทักษะมากขึ้นซึ่งตรงนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และการศึกษา รวมถึงการให้ความสำคัญกับระบบซัพพลายเชน (Supply Chain) ให้เข้มแข็งขึ้น

2.4.2 สวัสดิการ

บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีความเชื่อว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีความก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จึงให้ความสำคัญกับการจัดหา อุปกรณ์ อำนวยความสะดวก อีกทั้งจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทน ที่มีให้กับพนักงาน ตัวอย่าง เช่น สวัสดิการด้านการลาหยุดงาน เช่น ลาพักร้อน ลาป่วย ลาเพื่อการศึกษา ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ลาเพื่อพิธีมงคลสมรส เป็นต้น ารรับ-ส่งพนักงาน ค่ารักษาพยาบาล (รวมถึง สามี ภรรยา และบุตร) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตกลุ่ม กิจกรรม Happy Workplace เป็นต้น

การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงาน ได้แก่

1. บริษัทมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยมีการจัดการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของตลาดธุรกิจเดียวกันอยู่ตลอดเวลาเพื่อจูงใจทั้งพนักงานใหม่ที่เพิ่งจ้างงานและพนักงานปัจจุบัน
2. การจ่ายโบนัสคงที่และโบนัสแปรผันแก่พนักงาน โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลประกอบการของบริษัทเป็นเกณฑ์ พนักงานจะได้รับการจ่ายโบนัสแปรผันไม่เท่ากัน ซึ่งเป็นวิธีจูงใจให้พนักงานร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายส่วนของตนเองและของบริษัท
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตรา 6% โดยมีการจ่ายเงินผลประโยชน์ตามอายุการทำงานของพนักงาน เช่น เมื่อประสบการณ์การทำงานครบ 5 ปี พนักงานจึงจะมีสิทธิได้รับเงินสมทบจากบริษัทถึง 100% เมื่อลาออก เพื่อเป็นการส่งเสริมการออมและจูงใจพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนาน ๆ
4. ประกันชีวิตและค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานยามเจ็บป่วย
5. กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปีและลาอื่น ๆ สำหรับพนักงาน รวมถึงให้ลาเพื่อเตรียมคลอดได้ซึ่งมีจำนวนวันลาได้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด 1 เดือน รวมลาคลอดได้ทั้งหมด 4 เดือน
6. ชุดพนักงาน สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ
7. บริการข้าวสวยฟรีแก่พนักงาน พร้อมบริการจำหน่ายอาหารราคาถูกในบริเวณโรงอาหารของบริษัท
8. เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ เพลิงไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น
9. บริการรถ รับ-ส่ง พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง

2.4.3 ค่านิยมของบริษัท

วิสัยทัศน์ (Vission) บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จะเป็นผู้นำทางด้านคุณภาพของโลกในด้านผลิตภัณฑ์ การบริการเทคโนโลยีและการดำเนินธุรกิจ เราจะมีพนักงานยอดเยี่ยมระดับโลก มีการค้าที่ยั่งยืนกับลูกค้าของเราและผู้ผลิตสินค้าให้เราและกับชุมชน รวมทั้งจะตอบแทนรายได้ที่ดีให้กับผู้ถือหุ้นของบริษัท

ภารกิจ (Mission) บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการของลูกค้า โดยการจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการที่ระดับโลก เราจะทำให้ภารกิจนี้สำเร็จลงได้โดยการสร้างคนและลงทุนทางด้านเทคโนโลยี เพื่อที่จะทำให้สามารถดำเนินธุรกิจอย่างมีผลกำไรและเป็นธรรม

ด้านงาน ประกอบด้วย 1. แสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (Show Determination to Achieve Excellent Result) รับผิดชอบต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและแสดงความมุ่งมั่นที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ 2. มุ่งเน้นด้านตลาด (Focus on the Market) บรรลุสถานะที่มีความได้เปรียบโดยเอาความเข้าใจในเรื่องสภาพแวดล้อมมาใช้กับกิจกรรมทางธุรกิจทุกประเภท 3. ค้นหาวิธีการที่ดีกว่า (Find Better Way) เพื่อทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยปรับปรุงวิธีการทำงานให้เร็วขึ้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเมื่อมีการทำงานประสานกับผู้อื่น

ด้านคน ประกอบด้วย 1. มุ่งหวังประสิทธิภาพสูงสุด (Demand Top Performance) มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูง เป็นแบบอย่างที่ดี บอกถึงความคาดหวังและดำเนินการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 2. จูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน (Inspire Commitment) กระตุ้นพนักงานให้มีความมุ่งมั่นและผูกพันทั้งต่อหน้าที่และต่อบริษัท จูงใจผู้คนและกระตุ้นเขาให้มีผลปฏิบัติงานที่ดีที่สุดโดยใช้ความเข้าใจในเรื่องของคน 3. พัฒนาตนเองและผู้อื่น (Develops Self and Other) ยกกระดับความสามารถขององค์กรโดยการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4.4 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขและความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน

1. กิจกรรม 6 ส. สะสาง สะดวก สะอาด สร้างมาตรฐาน/ สุขลักษณะ สร้างวินัย/ นิสย ส่งเสริมความปลอดภัย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม เรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมกลุ่มย่อย (6S Smart Group Activity) โดยไม่ปิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและความปลอดภัย สร้างความพึงพอใจให้ผู้เกี่ยวข้อง

2. จัดกิจกรรมตามวัฒนธรรมประเพณี และกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นประจำ เช่น การทำบุญตักบาตร การถวายกฐิน ผ้าป่า เลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า เยี่ยมบ้านพักคนชรา เพื่อให้พนักงานมี

ส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมร่วมกับบริษัท

3. บริการห้องอาหาร อินเทอร์เน็ตคาเฟ่ และร้านสะดวกซื้อสำหรับพนักงาน
4. บริการห้องคาราโอเกะ เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจของพนักงาน
5. การจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกบริษัท
6. กิจกรรมส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) เพื่อให้พนักงานได้

ทำกิจกรรมดี ๆ ร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งประกอบด้วย

Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เช่น เดินแอโรบิคหลังเลิกงาน ฉีดวัคซีนแก้ไขหวัดใหญ่ฟรี และราคาพิเศษสำหรับครอบครัว

Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น ร่วมบริจาคโลหิตเยี่ยมไข้พนักงาน ไล่ชีวิตโคกระบือ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ยกย่องพนักงานต้นแบบ

Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ฌรณรงค์ใช้เงินอย่างฉลาด

Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เช่น สร้างห้องคาราโอเกะ ประกวดร้องเพลง งานรื่นเริงตามเทศกาลต่าง ๆ จัดแข่งกีฬาเชื่อมไมตรี เป็นต้น

Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เช่น พัฒนาศักยภาพทางปัญญาโดยจัด Coffee Talk ให้ความรู้แก่พนักงาน มีมุมหนังสือเพื่อให้พนักงานได้ค้นหาความรู้

Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เช่น กิจกรรมทำบุญไหว้พระ 9 วัด ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ เช่น วันพระ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา โดยบริษัทจะนิมนต์พระสงฆ์มารับบิณฑบาตในบริษัทเป็นประจำ อีกทั้งโครงการฟังพระธรรมนำชีวิตกับ WD ธรรมะเดลิเวอรี่จาก พระมหาสมปอง ตาลปุตโต ธรรมะกตัญญูจากพระครูปลัดราชันย์-พระมหาตุ้ยบุญ ธรรมะกตัญญูจากพระครูเกษมธรรมทัต วัดมเหยงคณ์ เป็นต้น

Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เช่น ฌรณรงค์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จัดตู้แช่น้ำนมแม่กลับไปเลี้ยงลูกที่บ้าน ละเลิกสิ่งเสพติด ฝึกอบรมการดูแลและการวางแผนครอบครัวให้ความรู้กับคุณพ่อคุณแม่เมื่อใหม่ มีกิจกรรมส่งเสริมครอบครัว วันแม่ วันสงกรานต์วันเด็ก

Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชน มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การให้ความช่วยเหลือสังคม สถานรับเลี้ยงเด็กกำพร้าบ้าน เด็กอ่อนรังสิต จังหวัดปทุมธานี คุณตา คุณยาย ที่บ้านวาสนะเวศม์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เด็ก ๆ ในโรงเรียน

การศึกษาคนตาบอดและคนตาบอดพิการซ้ำซ้อน จังหวัดลพบุรี โครงการสร้างอาคารเรียนและจัดหาคอมพิวเตอร์โรงเรียนบ้านน้ำลาด จังหวัดเชียงราย เป็นต้น

2.4.5 มาตรฐานแรงงาน

1. เสรีภาพในการสมัครใจทำงาน ป้องกันการบีบบังคับ คุมขัง หรือแรงงานผูกมัด หรือนักโทษแรงงานที่ไม่สมัครใจจะไม่ถูกนำมาใช้ การทำงานต้องเป็นไปตามความสมัครใจ และคนงานสามารถออกจากงานโดยแจ้งเหตุผลอันสมควร คนงานไม่จำเป็นต้องมอบเอกสารทางราชการ พาสปอร์ต หรือใบอนุญาตการทำงานเพื่อเป็นเงื่อนไขในการทำงาน

2. หลีกเลี่ยงการใช้แรงงานเด็ก โดยห้ามใช้แรงงานเด็กในทุกขั้นตอนการผลิตสินค้าเด็ก หมายถึงบุคคลทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี (หรือ 14 ปี แล้วแต่กฎหมายของประเทศกำหนดไว้) หรือต่ำกว่าภาคศึกษาบังคับหรืออายุต่ำกว่าการจ้างงานของประเทศ ขึ้นอยู่กับว่าอันไหนมากกว่า การใช้โรงงานเป็นสถานที่ของโครงการฝึกงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้ คนงานอายุ 18 ปี ไม่ควรทำงานในสถานที่อันตรายและห้ามทำงานในเวลากลางคืนโดยอ้างว่าเป็นความต้องการทางการศึกษา

3. ชั่งโมงการทำงาน จากการศึกษาของภาคธุรกิจแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า คนงานที่ตกอยู่ภายใต้ความเครียดส่งผลให้ ผลผลิตลดลง มีการเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้งและเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น การทำงานแต่ละสัปดาห์ไม่ควรเกินเกณฑ์สูงสุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ยิ่งไปกว่านั้นทำงานในหนึ่งสัปดาห์ไม่ควรเกิน 60 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ซึ่งรวมถึงทำงานล่วงเวลา ยกเว้นกรณีฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ปกติคนงานควรได้รับอนุญาตให้หยุดงานได้อย่างน้อยหนึ่งวันต่อหนึ่งสัปดาห์

4. ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ค่าชดเชยที่จ่ายให้กับคนงานควรปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างที่ควรได้รับ ในการปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นคนงานควรจะได้รับค่าชดเชยในการทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างต้องได้มากกว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ การลงโทษไม่ควรลงโทษคนงานด้วยวิธีหักค่าจ้าง โดยทั่วไปคนงานจะได้รับค่าจ้างตามเวลาที่กำหนดไว้โดยการจ่ายเป็นเช็ค หรือเอกสารที่คล้ายคลึงกัน

5. ความมีมนุษยธรรม จะไม่มีการลงโทษอย่างรุนแรงไร้มนุษยธรรม รวมถึงการคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ การเขียนตี การบังคับด้านจิตใจหรือการลงโทษทางร่างกาย ด่าทอคนงานหรือใช้วิธีข่มขู่ คุกคาม

6. ห้ามเลือกปฏิบัติ ผู้เข้าร่วมควรยอมรับให้สถานประกอบการที่ปราศจากการคุกคาม และเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย บริษัทไม่ควรนำการเลือกปฏิบัติมาใช้เช่นเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ สีดิว อายุ เพศ ความเป็ยงเบนทางเพศ เผ่าพันธุ์ คนพิการ คนท้อง ศาสนา การเมือง สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ สถานภาพสมรส หรือในการว่าจ้างงาน และการปฏิบัติในการทำงาน เช่น การ

เลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และส่งเสริมการฝึกอบรมนอกจากนั้นคนงานหรือคนที่กำลังจะเข้าทำงานไม่ควรนำผลการตรวจร่างกายมาใช้ในการเลือกปฏิบัติ

7. เสรีภาพในการสมาคม การสื่อสารที่เปิดกว้างและความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างคนงานกับผู้บริหาร จะเป็นหนทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาในที่ทำงานและเสริมประเด็นที่ขาดหายไป ผู้เข้าร่วมจะต้องเคารพสิทธิของคนงานตามกฎหมายท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้ในการรวมตัวกันอย่างเสรีด้วยความสมัครใจ การเข้าร่วมหรือมีตัวแทนโดยองค์กรของผู้ใช้แรงงาน ในการเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมในสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองตามความสมัครใจ ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ คนงานที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนคนงาน ไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติ และการเข้าถึงผู้บริหารและเพื่อนคนงานในการทำงานเป็นตัวแทนของพวกเขา คนงานสามารถทำงานได้อย่างเปิดเผยกับฝ่ายบริหารในเรื่องสภาพการจ้าง โดยปราศจากความหวาดกลัว การถูกลงโทษ คุกคาม หรือข่มขู่ ดังที่กล่าวได้ว่าสิทธิคนงานจะต้องถูกเคารพตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม สิทธิขั้นพื้นฐานในการสื่อสารควรถูกเปิดกว้าง ความสัมพันธ์โดยตรงและความมีมนุษยธรรม และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ต้องได้รับการเคารพ แม้ว่าประเทศนั้น ๆ จะไม่มีกฎหมายคุ้มครองที่ดี สถานประกอบการที่ตัวแทนของคนงานและการยื่นข้อเรียกร้องถูกปิดกั้นโดยกฎหมาย ผู้เข้าร่วมจะเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเพื่อเป็นทางเลือกให้เกิดสิทธิแรงงาน ความต้องการ และความเห็นต่าง ๆ ถูกนำมาปฏิบัติให้เป็นไปตามความเหมาะสม

2.4.6 สุขภาพและความปลอดภัย

1. ความปลอดภัยในการทำงาน คนงานที่ทำงานเสี่ยงต่ออันตราย (ตัวอย่างเช่น สายไฟฟ้าและแหล่งพลังงานอื่น ๆ ยานพาหนะและอันตรายจากที่สูง) จะต้องถูกควบคุมผ่านการออกแบบที่เหมาะสม โดยฝ่ายวิศวกรและแผนกควบคุมการบริหารเพื่อสร้างมาตรการการป้องกันการซ่อมแซมบำรุงและขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย หากไม่สามารถควบคุมอันตรายได้อย่างเพียงพอกับสิ่งที่กล่าวมานั้น คนงานจะต้องได้รับเครื่องมือในการป้องกันตัวเองอย่างเหมาะสม คนงานไม่ควรถูกลงโทษหากหยิบยกประเด็นความปลอดภัยขึ้นมาพูด

2. การเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน เหตุการณ์ฉุกเฉินและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต้องถูกหยิบยกขึ้นมาและวิเคราะห์และลดผลกระทบลงโดย นำแผนฉุกเฉินมาใช้และขั้นตอนรับมือรวมทั้งแจ้งเหตุฉุกเฉิน การเตือนล่วงหน้าให้คนงานทราบและขั้นตอนการหนีภัย ฝึกอบรมซ้อมหนีภัย มีสัญญาณเตือนภัยและเครื่องมือดับเพลิงที่เพียงพอ ทางหนีภัยที่เหมาะสมและมีแผนกู้ภัย

3. บาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน ขั้นตอนและระบบจะถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อติดตามและรายงานเกี่ยวกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานรวมถึงกฎระเบียบต่าง ๆ อาทิ เช่น a) กระตุ้นให้คนงานแจ้งเรื่อง b) แบ่งประเภทและบันทึกกรณีบาดเจ็บ และป่วย c) จัดให้มีชุด

ปฐมพยาบาลที่เพียงพอ d) ตรวจสอบสาเหตุนำมามาตรการแก้ไขมาใช้เพื่อกำจัดสาเหตุต่าง ๆ e) อำนวยความสะดวกให้คนงานอย่างเหมาะสม

4. อาชีวอนามัยในสถานที่ประกอบการ คนงานที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมี เชื้อโรค หรือสารพิษ จะต้องได้รับการชี้ชัด วิเคราะห์และควบคุมได้ เมื่อสารพิษไม่สามารถควบคุมอย่างได้ผล ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายจัดการ คนงานจะต้องได้รับเครื่องมือในการป้องกันตัวเองอย่างเหมาะสม

5. งานที่ต้องใช้แรงงานหนัก คนงานที่ต้องใช้กำลังในการผลิตสินค้า รวมถึงคนงานที่ต้องยกของหนัก ยืนนาน ๆ และทำงานซ้ำซากอย่างเดียว หรือใช้กำลังในสายการผลิต คนงานจะต้องได้รับการนำประเด็นการทำงานหยิบยกขึ้นมาวิเคราะห์และควบคุม

6. การควบคุมความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร ต้องสร้างเครื่องป้องกันที่เหมาะสมในการควบคุมเครื่องจักรขณะทำงาน

7. หอพักและโรงอาหาร ต้องมีสุขาที่สะอาด น้ำดื่มเพียงพอ การเตรียมและปรุงอาหารที่ถูกสุขลักษณะและมีที่จัดเก็บสิ่งของ หอพักสำหรับคนงานถูกจัดสรรโดยผู้เข้าร่วมหรือตัวแทนคนงาน ต้องสะอาดปลอดภัย มีทางหนีไฟและมีอุณหภูมิและระบบระบายอากาศที่เหมาะสมและไม่แออัด

2.4.7 การรักษาสภาพแวดล้อม

1. สภาพแวดล้อมที่ต้องได้รับการอนุญาตทั้งหมด โดยสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตทั้งหมด (เช่น การตรวจสอบการทิ้งของเสีย) และการลงทะเบียนจะต้องมีใบอนุญาต และต้องมีอายุและการปฏิบัติงาน และการทำรายงานจำเป็นต้องมีการติดตามผล

2. การป้องกันการทิ้งมลภาวะและการลดจำนวนลง ของเสียทุกชนิดรวมทั้งน้ำและพลังงาน ควรถูกลดหรือถูกขจัดแหล่งที่มาหรือการปฏิบัติต่าง ๆ เช่นปรับปรุงขบวนการผลิต ซ่อมบำรุง และโรงงานที่ผลิตสินค้า การใช้วัสดุทดแทนการอนุรักษ์ และการนำมาใช้อีก

3. สารพิษ สารเคมีและสารพิษอื่น ๆ ที่ก่ออันตราย หากปล่อยเข้าสู่สภาพแวดล้อม จะต้องหยิบยกขึ้นมาและถูกนำมาจัดการเพื่อสร้างความมั่นใจว่ามันถูกควบคุมอย่างปลอดภัย เช่น การขนย้ายการจัดเก็บ การนำไปใช้อีก และการนำไปทิ้ง

4. การทิ้งน้ำเสียและขยะ น้ำเสียและขยะที่เกิดจากการผลิตสินค้า กระบวนการผลิตของเสียที่ได้จากโรงงานจะต้องถูกตรวจสอบ ควบคุม และนำมาบำบัดตามข้อตกลงก่อนที่จะถูกนำมาปล่อยหรือนำมาทิ้ง

5. การปล่อยอากาศเสีย การปล่อยอากาศเสียของสารพิษ ละอองของเหลว สารก่อก้อน ฝุ่นละอองสารเคมีที่ทำลายโอโซนและควันพิษที่ได้จากกระบวนการผลิตจะต้องถูกหยิบยกขึ้นมา ถูกตรวจสอบถูกควบคุม และบำบัดตามข้อตกลงก่อนจะนำไปทิ้ง

6. การควบคุมส่วนประกอบของสินค้า ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีผลบังคับใช้ในเรื่องของการห้ามและควบคุมการใช้ส่วนประกอบพิเศษของสินค้า ลักษณะเฉพาะของสินค้านั้นรวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับการติดฉลากและกฎเกี่ยวกับการนำของเก่ามาใช้ใหม่ และการทิ้งของเสีย ผู้เข้าร่วมจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้ตกลงไว้กับลูกค้าโดยเฉพาะเรื่องการควบคุมมลพิษตามหัวข้อที่กำหนดไว้

2.5 งานวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พรเทพ มาลัย (2555) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยใช้ตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ความสัมพันธ์ทางสังคม 4. ด้านสิ่งแวดล้อม 5. ด้านจิตวิญญาณ 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากแบบสอบถามพนักงาน จำนวน 583 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ ระดับพนักงานและหนี้สิน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชา ทั้ง 6 ด้าน และค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทั้ง 6 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชามีค่าคุณภาพชีวิตปานกลางเหมือนกัน และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจะพบว่าลำดับที่ 1 คือ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านจิตวิญญาณ เป็นลำดับสุดท้าย สำหรับพนักงานระดับบังคับบัญชาจะพบว่าลำดับที่ 1 คือ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นลำดับสุดท้ายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานกับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้านจิตใจ อายุมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้านสิ่งแวดล้อมและหมวดด้านจิตวิญญาณ สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้านจิตวิญญาณ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้านสิ่งแวดล้อม หนี้สินมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้านสัมพันธภาพทางสังคมและหมวดของความมั่นคงในชีวิต สำหรับรายได้และอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในทุกหมวด สำหรับพนักงานระดับบังคับบัญชา อายุมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้านความมั่นคงในชีวิต ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้านจิตวิญญาณ รายได้มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้าน

ความมั่นคงในชีวิต อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในหมวดด้านสัมพันธภาพทางสังคม และหมวดด้านสิ่งแวดล้อม และหมวดด้านความมั่นคงในชีวิต สำหรับเพศ สถานภาพสมรส และหนี้สิน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในทุกหมวด

มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นพดลพานิช จำกัด ศึกษาพบว่า พนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพสังคม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน สถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน แผนกงาน/ฝ่ายที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.752 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 56.5 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอีก ร้อยละ 43.5 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ (และปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบ คະแนนมาตรฐาน (B) เท่ากับ 0.181, 0.325 และ 0.237 ตามลำดับ)

ปณตรัฐ อุดมศรีรัตน์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิต จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน รวมถึงสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน ส่วนแผนงาน/ฝ่ายและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมต่างกัน

ธนพล แสงจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าเพศ อายุ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รักชนก บุรธานี (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนว จำกัด ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้านมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางซึ่งรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีอายุ และหน่วยงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ทศพร จิรกีจวิบูลย์ (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน

การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Variable, t-test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โดยสถิติที (t-test) และสถิติเอฟ (f-test) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และใช้การทดสอบสถิติเชิงพหุ (Multiple linear regression) ทดสอบพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ณัฐชาติ อินทจักร์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด โดยศึกษาถึง 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะบุคคล 2. ศึกษาถึงศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงานและเปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงาน จำแนกตามลักษณะบุคคล 3. ศึกษาถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและเรียนรู้ มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ศักยภาพในการพัฒนาองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีปัจจัยด้านความพร้อมในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ปัจจัยด้านความพร้อมในการศึกษาทางลดต้นทุนการผลิต ปัจจัยด้านความพร้อมที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีศักยภาพในการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพบว่า แตกต่างกันตามระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานที่ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การไม่แตกต่างกัน การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การ

อุสมมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต รีเทลล์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยศึกษา

เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอันดับสูงที่สุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 และ 0.20 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปิยวรรณ พลุกะวัน (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชูหนิง หลิน (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นไฮน์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ศึกษาถึงอิทธิพลของศักยภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัท ชั้นไฮน์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิง

อ้างอิง ใช้การทดสอบเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) ในสมมติฐานที่กำหนดขึ้นสำหรับกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 254 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ผล การศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงานด้านมาตรฐานของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านปริมาณงานที่ทำได้สำเร็จด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาความรู้ ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ซึ่งกำหนดว่า ศักยภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการจัดองค์การและการบริหาร ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งกำหนดว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความน่าเชื่อถือในองค์กร ไม่ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งกำหนดว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Alireza Bolhari (2011) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะประชากรของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญระดับสูงในการทำงานในองค์กร ซึ่งพนักงานมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การรักษาพนักงานในองค์กรระบบการสื่อสารทางไกล ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของโครงสร้างการทำงานว่ามีหลายปัจจัยซึ่งเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน พบว่าเงินหรือผลตอบแทนจากการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่ารางวัลที่ได้รับ เมื่อทำงานสำเร็จ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การทำงานขององค์กรการสื่อสารทำให้องค์กรประหยัดทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน การทำงานของเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าย่อมมีความซับซ้อนมากทำให้องค์กรต้องมีพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนที่ลดน้อยลงทำให้องค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป

Shabazi and Others (2011) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการทำงานของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยแอสฟาฮาน และมหาวิทยาลัยทางการแพทย์ของแอสฟาฮาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 60 คน ที่ถูกเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการทำงาน 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกระเบียบในองค์กร ระยะเวลาในชีวิตการทำงาน และการมีส่วนร่วมกับสังคมในการทำงานกับองค์กรมีผลต่อการทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยทีทดสอบแสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพของชีวิตการทำงานของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยแอสฟาฮาน และมหาวิทยาลัยทางการแพทย์ของแอสฟาฮาน

Nanjundeswaraswamy & Swamy (2012) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารองค์กร องค์กรจะดำเนินการได้นั้นจะต้องรักษาพนักงานไม่ให้เกิดการลาออกจากองค์กร การสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กร รูปแบบของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพที่ดีนั้นจะต้องมีการติดตามผลการทำงานและประโยชน์จากศักยภาพการทำงานของพนักงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กรของพนักงาน การรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรกำหนดให้เพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน การเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน ช่วยให้พนักงานมีการจัดการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงโดยการดำเนินการให้มีการทำงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และรายได้จากการทำงานที่เพียงพอต่อรายจ่ายในการดำรงชีวิตทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

Shahrnaz Varnous (2013) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ Darab ในประเทศอิหร่าน พบว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานในองค์กร คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร ที่จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร ประโยชน์ที่ได้รับจากการปรับปรุงพัฒนาในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าจ้างที่ยุติธรรม และคุณลักษณะชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและพร้อมที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปอย่างเต็มความสามารถ อาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร

Nguyen Thi Minh Thuong (2015) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เหียงฮวง เมืองเว้

ประเทศเวียดนาม ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมี 7 ด้าน และ 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. บุคลากรจำแนกตามเพศ ระยะเวลาทำงาน ระดับเงินเดือน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และแผนกที่ปฏิบัติงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ .05 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รามทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญต่อการทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ ซึ่งจากแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ คัมมิงส์และวอร์แลย์ (Cummings and Worly, 1997 : p. 301-303) และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ สเตียร์ส (Richard M. Steers, 1981 : p. 406-407) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เพื่อหาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถไปปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาแรงงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้จัดลำดับการดำเนินงานดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานรายเดือน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 3,321 คน (ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2559)

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

หน่วย : คน

ลักษณะกลุ่มงาน	ประชากร
Manufacturing	480
Quality	165
Engineer	2,389
Material	153
Office	134
รวม	3,321

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การจัดเก็บกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 คำนวณขนาดตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 3,321 คน โดยใช้
 หลักการคำนวณของ Yamane's ดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดประชากรทั้งหมด
 E คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error)
 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{3,321}{1+3,321(.05)^2} \\ &= 357.0008 \end{aligned}$$

ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 357 ตัวอย่าง
 ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 จากจำนวนประชากร 3,321 คน โดยใช้
 วิธีการแบ่งจำนวนตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน
 (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร } F = \frac{nN_i}{N}$$

F คือ จำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนก
 n คือ จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N_i คือ จำนวนประชากรในลักษณะกลุ่มงานนั้น
 N คือ จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ซึ่งสามารถแสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

หน่วย : คน

ลักษณะกลุ่มงาน	ประชากร	ร้อยละ (%)	กลุ่มตัวอย่าง
Manufacturing	480	14.57%	52
Quality	165	5.04%	18
Engineer	2,389	71.99%	257
Material	153	4.48%	16
Office	134	3.92%	14
รวม	3,321	100.00%	357

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อพนักงานของ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ตามลักษณะกลุ่มงานให้ได้จำนวนตัวอย่างตามกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 2

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานโดยรวม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้ว เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง การทำงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด 9 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลความหมายของข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งระดับจากการใช้เกณฑ์การคำนวณหาความกว้างของช่วงคะแนน ดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด}-\text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า ได้ดังนี้} = \frac{5-1}{5}$$

$$= .80$$

โดยระดับของความคิดเห็นนั้น มีคะแนนเฉลี่ยที่นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็น มาก
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็น น้อย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างเป็นร่างแบบสอบถาม

3.4.2 นำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา

3.4.3 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ

3.4.4 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543 : น.123) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 โดยกำหนดให้เลือกตอบ 3 ช่อง แปลความหมายของคะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแทนค่าสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเทียบเท่า 0.50 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างทดลองที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.4.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยทั้งฉบับ เพื่อประเมินว่าแบบสอบถามในการวิจัยแต่ละด้านมีคุณภาพพอที่จะนำไปใช้ได้หรือไม่ โดยใช้วิธีหาค่าความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยวิธีการคำนวณตามวิธีของ Cronbach กลียา วานิชย์บัญชา (2555 : น. 45) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งจากการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่คำนวณได้เท่ากับ 0.99

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้บริหารบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งถึงพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.6.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.6.2 การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส

3.6.3 การวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.7.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

3.7.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

3.7.3 ค่า t (t - test) ใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และประสบการณ์ทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.7.4 ค่า F (F - test) ใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีพบที่มีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่

3.7.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด แปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ประคอง กรรณสูตร, 2542, น. 111) ดังนี้

ค่าระหว่าง ± 0.70 ถึง ± 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าระหว่าง ± 0.00 ถึง ± 0.29 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เครื่องหมายบวกหรือลบแสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่าข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตามกัน ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่าข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงข้ามกัน

ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 357 ชุด ได้รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|--|
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |
| P | แทน | ค่าความน่าจะเป็น (Probability) |
| F | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณา F- Distribution |
| t | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution |
| SS | แทน | ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square) |
| Sig. | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ที่ระดับ 0.05 |
| LSD | แทน | การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Difference) |

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	134	37.54
หญิง	223	62.46
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 62.46 และเป็นเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 37.54

ตารางที่ 4.2 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	10	2.80
25 – 35 ปี	164	45.94
36 – 45 ปี	147	41.18
46 ปีขึ้นไป	36	10.08
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.94 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.08 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ตารางที่ 4.3 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	23.53
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	57.14
สูงกว่าปริญญาตรี	69	19.33
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33

ตารางที่ 4.4 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
Manufacturing	52	14.57
Quality	18	5.04
Engineer	257	71.99
Material	16	4.48
Office	14	3.92
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแผนก Engineer จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 71.99 แผนก Manufacturing จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.57 แผนก Quality จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.04 แผนก Material จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.48 และแผนก Office จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92

ตารางที่ 4.5 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

ตำแหน่งการทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
Support	137	38.38
Professional	140	39.22
Superintendent	52	14.57
Management	28	7.84
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่ง Professional จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 ตำแหน่ง Support จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38.38 ตำแหน่ง Superintendent จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.57 และตำแหน่ง Management จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84

ตารางที่ 4.6 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	28	7.84
15,000 - 25,000 บาท	101	28.29
25,001 - 35,000 บาท	82	22.97
35,001 - 45,000 บาท	67	18.77
45,000 ขึ้นไป	79	22.13
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 25,000 บาทจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 ขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.13 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.77 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84

ตารางที่ 4.7 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	35	9.80
6 - 10 ปี	140	39.22
11 - 15 ปี	105	29.41
16 ปีขึ้นไป	77	21.57
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท 16 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทไม่เกิน 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

ตารางที่ 4.8 แสดงอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
มีประสบการณ์ทำงาน	333	93.28
ไม่มีประสบการณ์ทำงาน	24	6.72
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 93.28 และไม่มีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72

GRAD VRU

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	n = 357		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	3.49	0.71	มาก
2. ท่านต้องทำ OT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อ การดำเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน	3.37	1.19	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.38	0.71	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน	3.44	0.77	มาก
5. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่าง ยุติธรรม	3.51	0.81	มาก
6. สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้ มีอย่างเพียงพอและ เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.69	0.65	มาก
โดยรวม	3.48	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.55) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจาก มากไปน้อยได้แก่ สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้ มีอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.65) การประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่าง

ยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.81$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.71$) ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.77$) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.71$) และต้องทำ OT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, S.D. = 1.19$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	3.95	0.63	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	3.88	0.62	มาก
3. บริษัทมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน เช่น แผนฉุกเฉิน กรณีเกิดเพลิงไหม้	4.11	0.66	มาก
4. บริษัทมีมาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ	4.04	0.66	มาก
5. บริษัทจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ	3.86	0.72	มาก
6. บริษัทมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พนักงานอยู่เสมอ	4.03	0.71	มาก
โดยรวม	3.98	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.55$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน เช่น แผนฉุกเฉิน กรณีเกิดเพลิงไหม้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.66$) บริษัทมีมาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.66$) บริษัทมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่

พนักงานอยู่สม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.71) พนักงานรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.63) อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.62) และบริษัทจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. บริษัทมีการเปิดให้ท่านเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากร	3.84	0.78	มาก
2. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เกิดประโยชน์ในงาน	3.66	0.77	มาก
3. ท่านพอใจกับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	3.76	0.70	มาก
4. บริษัทส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.79	0.84	มาก
5. บริษัทมีการสนับสนุนผลงานโดยการมอบรางวัลสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาด้านต่าง ๆ	3.75	0.79	มาก
6. บริษัทมีแหล่งความรู้ของข้อมูลข่าวสารที่ค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.75	0.77	มาก
โดยรวม	3.76	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.63) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นมากมาป็น้อยได้แก่ บริษัทมีการเปิดให้เสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.78) บริษัทส่งเสริมให้ได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.84) พนักงานพอใจ

กับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.70) บริษัทมีการสนับสนุนผลงานโดยการมอบรางวัลสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.79) บริษัทมีแหล่งความรู้ของข้อมูลข่าวสารที่ค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.77) และพนักงานมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เกิดประโยชน์ในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. บริษัทมีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและประสบการณ์ที่พนักงานมี	3.41	0.81	มาก
2. บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น ส่งเสริมในการศึกษาต่อ	3.58	0.71	มาก
3. บริษัทมีการส่งพนักงานไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำในต่างประเทศ	3.09	1.04	ปานกลาง
4. บริษัทให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.44	0.85	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.18	0.90	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.27	0.87	ปานกลาง
โดยรวม	3.33	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.74) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น ส่งเสริมในการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.71) บริษัทให้โอกาสไปฝึกอบรมและเพิ่มพูน

ความรู้อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.85) บริษัทมีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและประสบการณ์ที่พนักงานมี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.81) พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.87) งานที่ทำอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.90) และบริษัทมีการส่งพนักงานไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำในต่างประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน	n = 357		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานกับการที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัท	3.51	0.76	มาก
2. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้วจะไม่ถูกเลิกจ้าง	3.38	0.81	ปานกลาง
3. บริษัทมีความเป็นผู้นำในด้านธุรกิจที่ดำเนินการ	3.94	0.63	มาก
4. การปฏิบัติงานในบริษัททำให้สามารถมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย	3.57	0.73	มาก
โดยรวม	3.60	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.59) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทมีความเป็นผู้นำในด้านธุรกิจที่ดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.63) การปฏิบัติงานในบริษัททำให้สามารถมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.73) พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานกับการที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.76) และพนักงานมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้วจะไม่ถูกเลิกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสังคมสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.89	0.62	มาก
2. ท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ	3.80	0.69	มาก
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.80	0.66	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	3.65	0.70	มาก
5. งานของท่านทำให้มีโอกาสได้พบปะ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ	3.67	0.75	มาก
โดยรวม	3.76	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.58) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้แก่ มีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปันในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.62) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.66) มีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.69) งานที่ทำทำให้มีโอกาสได้พบปะ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.75) และมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะการบริหารงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน	3.54	0.78	มาก
2. หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.76	มาก
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน	3.50	0.83	มาก
4. หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ	3.59	0.79	มาก
5. หัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.66	0.81	มาก
6. หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ	3.52	0.85	มาก
โดยรวม	3.57	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.71) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.81) หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.76) หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.79) หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.78) หัวหน้างานทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.85) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ	3.65	0.74	มาก
2. จำนวนวันหยุดที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	3.66	0.77	มาก
3. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.59	0.83	มาก
4. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	3.33	0.86	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสร่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการทำงาน	3.35	0.87	ปานกลาง
6. การทำงานของท่านส่งผลให้ชีวิตครอบครัวของท่านมีความสุข	3.57	0.77	มาก
โดยรวม	3.52	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.66) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ จำนวนวันหยุดที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.77) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.74) พนักงานมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.83) การทำงานส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.77) พนักงานมีโอกาสร่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.87) และพนักงานมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	n = 357		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. บริษัทให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์	3.90	0.73	มาก
2. บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม	3.76	0.83	มาก
3. บริษัทมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ	3.96	0.83	มาก
4. บริษัทมีความภูมิใจว่าบริษัทสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ	3.88	0.66	มาก
5. งานที่ปฏิบัติ มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความสุข เป็นอยู่ที่ดี และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.80	0.69	มาก
โดยรวม	3.86	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.62) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83) บริษัทให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.73) บริษัทมีความภูมิใจว่าบริษัทสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.66) งานที่ปฏิบัติ มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความสุข เป็นอยู่ที่ดี และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.69) และบริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.83)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.18 สรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.48	0.55	มาก
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.98	0.55	มาก
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.76	0.63	มาก
ความก้าวหน้าในงาน	3.33	0.74	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	3.60	0.59	มาก
สังคมสัมพันธ์	3.76	0.58	มาก
ลักษณะการบริหารงาน	3.57	0.71	มาก
ภาวะอิสระจากงาน	3.52	0.66	มาก
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.86	0.62	มาก
โดยรวม	3.65	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.50) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.62) สังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.58) การพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.63) ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.59) ลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.71) ภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.66) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.55) และความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.74)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	n = 357		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกประการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.57	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน	3.82	0.58	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนที่วางไว้	3.82	0.59	มาก
โดยรวม	3.82	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.54) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกประการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.57) สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.59) และสามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.58)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	n = 357		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ท่านปฏิบัติมีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ ต้องการในการผลิตชิ้นงาน	3.88	0.60	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องแม่นยำ เป็นระเบียบ เรียบร้อย	3.86	0.57	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง	3.79	0.61	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติมักจะได้รับชมเชยจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.75	มาก
โดยรวม	3.77	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.52) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการในการผลิตชิ้นงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.60) งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องแม่นยำ เป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.57) งานที่ปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.61) และงานที่ปฏิบัติมักจะได้รับชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	n = 357		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ ที่ผ่านมา	3.69	0.66	มาก
2. ท่านมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิธีการและเทคนิคของการทำงาน	3.75	0.64	มาก
3. ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.81	0.59	มาก
โดยรวม	3.75	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.56) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.59) มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิธีการและเทคนิคของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.64) และมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว	n = 357		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น	3.59	0.65	มาก
2. ท่านมีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	3.73	0.63	มาก
3. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.86	0.61	มาก
4. ท่านสามารถเข้าร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.85	0.60	มาก
5. ในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แนะนำเสมอ	3.48	0.74	มาก
โดยรวม	3.70	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.53) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.61) สามารถเข้าร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.60) มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะเกี่ยวกับงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.63) มีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.65) และในการปฏิบัติงาน มักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำเสนอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือ	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.78	0.68	มาก
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง	3.78	0.67	มาก
3. ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเมื่องานมีปัญหา ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอื่นๆ แม้ไม่ส่วนเกี่ยวข้อง	3.75	0.71	มาก
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ	4.01	0.60	มาก
โดยรวม	3.83	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ เต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.60) เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.68) ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.67) และได้รับคำแนะนำจากหัวหน้า

งานเมื่องานมีปัญหา ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ แม้ไม่ส่วนเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจ	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. เพื่อนร่วมงานมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจกัน	3.74	0.64	มาก
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เสมอ	4.04	0.60	มาก
3. ท่านมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.60	มาก
4. หัวหน้างานเชื่อมั่นในความถูกต้องเรียบร้อยของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.71	0.67	มาก
5. เมื่อมีงานสำคัญท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	3.58	0.73	มาก
โดยรวม	3.78	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.51) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60) มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.60) เพื่อนร่วมงานมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.64) หัวหน้างานเชื่อมั่นในความถูกต้องเรียบร้อยของงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.67) และเมื่อมีงานสำคัญท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	n = 357		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ แตกต่าง กันออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา	3.59	0.68	มาก
2. ท่านสามารถคิดริเริ่มกระบวนการทำงานให้แตกต่าง ออกไป	3.51	0.73	มาก
3. ท่านสามารถสร้างและปรับปรุงกระบวนการในการ ทำงานให้รวดเร็วขึ้น	3.65	0.74	มาก
4. ท่านมีความสนใจ และกระตือรือร้นในการศึกษาหา ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.75	0.72	มาก
โดยรวม	3.63	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.63) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความสนใจ และกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.72) สามารถสร้างและปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.74) ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ แตกต่างกันออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.68) และสามารถคิดริเริ่มกระบวนการทำงานให้แตกต่างออกไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	3.83	0.58	มาก
2. ท่านสามารถสร้างกระบวนการความรู้ในการทำงาน	3.76	0.62	มาก
3. มีความชำนาญที่ช่วยให้คำแนะนำแก่บริษัทให้เกิดประสิทธิผล	3.62	0.67	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของท่านบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	3.82	0.58	มาก
โดยรวม	3.76	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความคิดผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.55) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.58) ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของท่านบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.58) สามารถสร้างกระบวนการความรู้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.62) และมีความชำนาญที่ช่วยให้คำแนะนำแก่บริษัทให้เกิดประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.27 สรุประดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
ปริมาณงาน	3.82	0.54	มาก
คุณภาพงาน	3.77	0.52	มาก
ความรู้เกี่ยวกับงาน	3.75	0.56	มาก
คุณลักษณะประจำตัว	3.70	0.53	มาก

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	n = 357		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
ความร่วมมือ	3.83	0.56	มาก
ความไว้วางใจ	3.78	0.51	มาก
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.63	0.63	มาก
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.76	0.55	มาก
โดยรวม	3.75	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.46) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.56) ปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.54) ความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.51) คุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.52) ผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.55) ความรู้เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.56) คุณลักษณะประจำตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.53) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.63)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

GRAD VRU

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	เพศชาย n=134		เพศหญิง n=223		t-test for Equality of Means	
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	S.D.	t	P
ด้านปริมาณงาน	3.83	0.59	3.82	0.51	0.11	0.91
ด้านคุณภาพงาน	3.87	0.51	3.71	0.51	2.88	0.00
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	3.89	0.57	3.66	0.54	3.82	0.00
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	3.81	0.54	3.64	0.51	3.01	0.00
ด้านความร่วมมือ	3.88	0.59	3.80	0.53	1.45	0.15
ด้านความไว้วางใจ	3.88	0.53	3.72	0.49	2.88	0.00
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.86	0.63	3.48	0.59	5.72	0.00
ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.88	0.59	3.68	0.51	3.40	0.00
โดยรวม	3.86	0.50	3.69	0.43	3.52	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.11	3	1.37	4.89*	0.00
	ภายในกลุ่ม	98.87	353	0.28		
	รวม	102.98	356			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	2.12	0.10
	ภายในกลุ่ม	93.01	353	0.26		
	รวม	94.68	356			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.20	3	2.07	6.84*	0.00
	ภายในกลุ่ม	106.72	353	0.30		
	รวม	112.92	356			
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.27	3	0.76	2.74*	0.04
	ภายในกลุ่ม	97.54	353	0.28		
	รวม	99.81	356			
ด้านความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.50	3	0.50	1.61	0.19
	ภายในกลุ่ม	109.58	353	0.31		
	รวม	111.08	356			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.59	3	0.86	3.38*	0.02
	ภายในกลุ่ม	90.07	353	0.26		
	รวม	92.65	356			
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.69	3	1.23	3.13*	0.03
	ภายในกลุ่ม	138.76	353	0.39		
	รวม	142.45	356			
ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.46	3	1.82	6.28*	0.00
	ภายในกลุ่ม	102.39	353	0.29		
	รวม	107.85	356			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.95	3	0.98	4.76*	0.00
	ภายในกลุ่ม	72.89	353	0.21		
	รวม	75.84	356			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏตามตารางที่ 4.30-4.35

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ			
			ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	10	3.53	-	-	-	-
25-35 ปี	164	3.73	0.19	-	-	-
36-45 ปี	147	3.92	0.39*	0.19*	-	-
46 ปีขึ้นไป	36	3.93	0.39*	0.20*	0.01	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ			
			ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	10	3.63	-	-	-	-
25-35 ปี	164	3.61	-0.02	-	-	-
36-45 ปี	147	3.86	0.23	0.25*	-	-
46 ปีขึ้นไป	36	3.93	0.29	0.31*	0.06	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ			
			ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	10	3.50	-	-	-	-
25-35 ปี	164	3.63	0.13	-	-	-
36-45 ปี	147	3.77	0.27	0.14*	-	-
46 ปีขึ้นไป	36	3.80	0.30	0.17	0.03	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ			
			ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	10	3.58	-	-	-	-
25-35 ปี	164	3.71	0.13	-	-	-
36-45 ปี	147	3.87	0.29	0.17*	-	-
46 ปีขึ้นไป	36	3.78	0.20	0.07	-0.10	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี

GRAD VRU

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ			
			ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	10	3.50	-	-	-	-
25-35 ปี	164	3.54	0.04	-	-	-
36-45 ปี	147	3.75	0.25	0.21*	-	-
46 ปีขึ้นไป	36	3.55	0.05	0.01	-0.20	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ			
			ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	10	3.65	-	-	-	-
25-35 ปี	164	3.64	-0.01	-	-	-
36-45 ปี	147	3.90	0.25	0.26*	-	-
46 ปีขึ้นไป	36	3.76	0.11	0.13	-0.14	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.29	2	6.65	26.23*	0.00
	ภายในกลุ่ม	89.69	354	0.25		
	รวม	102.98	356			
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.64	2	4.82	20.06*	0.00
	ภายในกลุ่ม	85.05	354	0.24		
	รวม	94.68	356			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.51	2	8.75	32.48*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95.42	354	0.27		
	รวม	112.92	356			
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	ระหว่างกลุ่ม	15.22	2	7.61	31.84*	0.00
	ภายในกลุ่ม	84.59	354	0.24		
	รวม	99.81	356			
ด้านความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	9.16	2	4.58	15.91*	0.00
	ภายในกลุ่ม	101.92	354	0.29		
	รวม	111.08	356			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.92	2	4.96	21.22*	0.00
	ภายในกลุ่ม	82.74	354	0.23		
	รวม	92.65	356			

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	22.56	2	11.28	33.31*	0.00
	ภายในกลุ่ม	119.89	354	0.34		
	รวม	142.45	356			
ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.67	2	8.34	32.3*	0.00
	ภายในกลุ่ม	91.18	354	0.26		
	รวม	107.85	356			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.62	2	6.81	38.75*	0.00
	ภายในกลุ่ม	62.22	354	0.18		
	รวม	75.84	356			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏตามตารางที่ 4.37-4.44

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	3.51	-	-	-
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	3.86	0.35*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	69	4.08	0.57*	0.22*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	3.52	-	-	-
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	3.79	0.26*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	69	4.02	0.50*	0.24*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

GRAD VRU

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	3.47	-	-	-
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	3.73	0.26*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	69	4.14	0.68*	0.41*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

GRAD VRU

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	3.42	-	-	-
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	3.70	0.28*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	69	4.06	0.63*	0.36*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	3.62	-	-	-
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	3.82	0.20*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	69	4.11	0.49*	0.29*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

GRAD VRU

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	3.57	-	-	-
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	3.77	0.20*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	69	4.08	0.51*	0.31*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	3.26	-	-	-
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	3.64	0.20*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	69	4.03	0.51*	0.31*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

GRAD VRU

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	3.40	-	-	-
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	204	3.81	0.41*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	69	4.03	0.63*	0.22*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.96	4	1.74	6.38*	0.00
	ภายในกลุ่ม	96.02	352	0.27		
	รวม	102.98	356			
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.99	4	2.75	11.55*	0.00
	ภายในกลุ่ม	83.70	352	0.24		
	รวม	94.68	356			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.74	4	3.19	11.19*	0.00
	ภายในกลุ่ม	100.18	352	0.28		
	รวม	112.92	356			
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	ระหว่างกลุ่ม	8.09	4	2.02	7.77*	0.00
	ภายในกลุ่ม	91.72	352	0.26		
	รวม	99.81	356			
ด้านความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	6.91	4	1.73	5.84*	0.00
	ภายในกลุ่ม	104.17	352	0.30		
	รวม	111.08	356			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.33	4	1.83	7.56*	0.00
	ภายในกลุ่ม	85.32	352	0.24		
	รวม	92.65	356			
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	13.14	4	3.28	8.94*	0.00
	ภายในกลุ่ม	129.32	352	0.37		
	รวม	142.45	356			

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.80	4	2.45	8.80*	0.00
	ภายในกลุ่ม	98.05	352	0.28		
	รวม	107.85	356			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.12	4	2.28	12.03*	0.00
	ภายในกลุ่ม	66.72	352	0.19		
	รวม	75.84	356			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏตามตารางที่ 4.46-4.53

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Manufacturing	52	3.58	-	-	-	-	-
Quality	18	3.65	0.07	-	-	-	-
Engineer	257	3.91	0.33*	0.26*	-	-	-
Material	16	3.71	0.13	0.06	-0.20	-	-
Office	14	3.52	-0.05	-0.12	-0.38*	-0.18	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Quality และกลุ่มพนักงานแผนก Office มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Manufacturing	52	3.48	-	-	-	-	-
Quality	18	3.56	0.07	-	-	-	-
Engineer	257	3.88	0.40*	0.32*	-	-	-

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Material	16	3.52	0.03	-0.04	-0.36*	-	-
Office	14	3.41	-0.07	-0.14	-0.47*	-0.10	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Quality และกลุ่มพนักงานแผนก Material มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer และกลุ่มพนักงานแผนก Office มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Manufacturing	52	3.44	-	-	-	-	-
Quality	18	3.46	0.03	-	-	-	-
Engineer	257	3.87	0.43*	0.40*	-	-	-
Material	16	3.56	0.13	0.10	-0.30*	-	-
Office	14	3.36	-0.08	-0.11	-0.51*	-0.21	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Quality และกลุ่มพนักงาน แผนก Material มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer และกลุ่ม พนักงานแผนก Office มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานเป็น รายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

แผนกที่ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Manufacturing	52	3.42	-	-	-	-	-
Quality	18	3.46	0.03	-	-	-	-
Engineer	257	3.79	0.37*	0.34*	-	-	-
Material	16	3.55	0.13	0.09	-0.24	-	-
Office	14	3.53	0.11	0.07	-0.27	-0.02	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Quality

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานเป็น รายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

แผนกที่ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Manufacturing	52	3.57	-	-	-	-	-
Quality	18	3.72	0.15	-	-	-	-
Engineer	257	3.91	0.34*	0.19	-	-	-
Material	16	3.83	0.26	0.11	-0.08	-	-
Office	14	3.48	-0.09	-0.24	-0.43*	-0.35	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing และกลุ่มพนักงานแผนก Office มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานเป็น รายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

แผนกที่ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Manufacturing	52	3.48	-	-	-	-	-
Quality	18	3.63	0.15	-	-	-	-
Engineer	257	3.87	0.38*	0.23	-	-	-

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

แผนกที่ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Material	16	3.65	0.17	0.02	-0.22	-	-
Office	14	3.64	0.16	0.01	-0.22	-0.01	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing

ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

แผนกที่ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Manufacturing	52	3.28	-	-	-	-	-
Quality	18	3.36	0.08	-	-	-	-
Engineer	257	3.74	0.47*	0.38*	-	-	-
Material	16	3.38	0.10	0.01	-0.37*	-	-
Office	14	3.36	0.08	0.00	-0.39*	-0.02	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Quality และกลุ่มพนักงาน แผนก Material มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer และกลุ่ม พนักงานแผนก Office มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

แผนกที่ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน				
			Manufacturing	Quality	Engineer	Material	Office
Manufacturing	52	3.48	-	-	-	-	-
Quality	18	3.47	-0.01	-	-	-	-
Engineer	257	3.86	0.38*	0.39*	-	-	-
Material	16	3.69	0.21	0.22	-0.17	-	-
Office	14	3.41	-0.07	-0.06	-0.45*	-0.28	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Quality และกลุ่มพนักงาน แผนก Office มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer

ตารางที่ 4.54 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.71	3	1.57	5.64*	0.00
	ภายในกลุ่ม	98.27	353	0.28		
	รวม	102.98	356			
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.53	3	2.18	8.71*	0.00
	ภายในกลุ่ม	88.16	353	0.25		
	รวม	94.68	356			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.86	3	3.95	13.81*	0.00
	ภายในกลุ่ม	101.06	353	0.29		
	รวม	112.92	356			
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	ระหว่างกลุ่ม	7.94	3	2.65	10.17*	0.00
	ภายในกลุ่ม	91.87	353	0.26		
	รวม	99.81	356			
ด้านความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	4.65	3	1.55	5.14*	0.00
	ภายในกลุ่ม	106.43	353	0.30		
	รวม	111.08	356			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.49	3	1.83	7.40*	0.00
	ภายในกลุ่ม	87.17	353	0.25		
	รวม	92.65	356			
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	13.86	3	4.62	12.68*	0.00
	ภายในกลุ่ม	128.59	353	0.36		
	รวม	142.45	356			
ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.86	3	2.95	10.53*	0.00
	ภายในกลุ่ม	98.99	353	0.28		
	รวม	107.85	356			

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.42	3	2.47	12.76*	0.00
	ภายในกลุ่ม	68.42	353	0.19		
	รวม	75.84	356			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งการทำงานแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏตามตารางที่ 4.55-4.62

ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งการทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Support	137	3.68	-	-	-	-
Professional	140	3.94	0.26*	-	-	-
Superintendent	52	3.85	0.17*	-0.09	-	-
Management	28	3.87	0.19	-0.07	0.02	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support

ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งการทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Support	137	3.62	-	-	-	-
Professional	140	3.90	0.28*	-	-	-
Superintendent	52	3.72	0.10	-0.18*	-	-
Management	28	3.95	0.33*	0.05	0.23	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support

ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งการทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Support	137	3.54	-	-	-	-
Professional	140	3.93	0.39*	-	-	-
Superintendent	52	3.71	0.17*	-0.22*	-	-
Management	28	3.95	0.41*	0.02	0.24	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support

ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งการทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Support	137	3.54	-	-	-	-
Professional	140	3.83	0.29*	-	-	-

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ตำแหน่งการ ทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Superintendent	52	3.66	0.13	-0.16*	-	-
Management	28	3.96	0.43*	0.14	0.30*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent

ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งการ ทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Support	137	3.71	-	-	-	-
Professional	140	3.95	0.24*	-	-	-
Superintendent	52	3.75	0.04	-0.20*	-	-
Management	28	3.96	0.24*	0.01	0.21	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support

ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งการทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Support	137	3.65	-	-	-	-
Professional	140	3.89	0.23*	-	-	-
Superintendent	52	3.70	0.05	-0.18*	-	-
Management	28	4.01	0.35*	0.12	0.30*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงาน

ตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent

ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งการทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Support	137	3.39	-	-	-	-
Professional	140	3.82	0.44*	-	-	-
Superintendent	52	3.64	0.26*	-0.18	-	-
Management	28	3.77	0.38*	-0.06	0.12	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional ตำแหน่ง Superintendent และตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support

ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งการทำงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการทำงาน			
			Support	Professional	Superintendent	Management
Support	137	3.57	-	-	-	-
Professional	140	3.91	0.35*	-	-	-
Superintendent	52	3.79	0.22*	-0.13	-	-
Management	28	3.87	0.30*	-0.05	0.08	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional ตำแหน่ง Superintendent และตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support

ตารางที่ 4.63 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.12	4	0.78	2.75*	0.03
	ภายในกลุ่ม	99.86	352	0.28		
	รวม	102.98	356			

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.61	4	1.90	7.70*	0.00
	ภายในกลุ่ม	87.07	352	0.25		
	รวม	94.68	356			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.54	4	3.38	11.99*	0.00
	ภายในกลุ่ม	99.38	352	0.28		
	รวม	112.92	356			
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	ระหว่างกลุ่ม	9.06	4	2.26	8.78*	0.00
	ภายในกลุ่ม	90.75	352	0.26		
	รวม	99.81	356			
ด้านความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	2.44	4	0.61	1.98	0.10
	ภายในกลุ่ม	108.64	352	0.31		
	รวม	111.08	356			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.85	4	1.21	4.86*	0.00
	ภายในกลุ่ม	87.80	352	0.25		
	รวม	92.65	356			
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	21.94	4	5.49	16.02*	0.00
	ภายในกลุ่ม	120.51	352	0.34		
	รวม	142.45	356			
ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.32	4	3.33	12.40*	0.00
	ภายในกลุ่ม	94.53	352	0.27		
	รวม	107.85	356			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.13	4	2.03	10.57*	0.00
	ภายในกลุ่ม	67.71	352	0.19		
	รวม	75.84	356			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏตามตารางที่ 4.64-4.70

ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน				
			น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 15,000 บาท	28	3.63	-	-	-	-	-
15,000 – 25,000 บาท	101	3.72	0.09	-	-	-	-
25,001 – 35,000 บาท	82	3.87	0.24*	0.15	-	-	-
35,001 – 45,000 บาท	67	3.88	0.24*	0.15	0.00	-	-
45,000 บาท ขึ้นไป	79	3.92	0.28*	0.19*	0.04	0.04	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน				
			น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 15,000 บาท	28	3.32	-	-	-	-	-
15,000 – 25,000 บาท	101	3.72	0.40*	-	-	-	-
25,001 – 35,000 บาท	82	3.86	0.54*	0.14	-	-	-
35,001 – 45,000 บาท	67	3.78	0.46*	0.06	-0.08	-	-
45,000 บาท ขึ้นไป	79	3.89	0.56*	0.17*	0.03	0.11	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน				
			น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 15,000 บาท	28	3.31	-	-	-	-	-
15,000 – 25,000 บาท	101	3.56	0.25*	-	-	-	-
25,001 – 35,000 บาท	82	3.83	0.52*	0.26*	-	-	-
35,001 – 45,000 บาท	67	3.89	0.58*	0.32*	0.06	-	-
45,000 บาท ขึ้นไป	79	3.94	0.63*	0.38*	0.11	0.06	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน				
			น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 15,000 บาท	28	3.41	-	-	-	-	-
15,000 – 25,000 บาท	101	3.52	0.11	-	-	-	-
25,001 – 35,000 บาท	82	3.83	0.42*	0.31*	-	-	-

ตารางที่ 4.67 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน				
			น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
35,001 – 45,000 บาท	67	3.81	0.40*	0.29*	-0.03	-	-
45,000 บาท ขึ้นไป	79	3.82	0.41*	0.30*	-0.01	0.01	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

ตารางที่ 4.68 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน				
			น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 15,000 บาท	28	3.56	-	-	-	-	-
15,000 – 25,000 บาท	101	3.65	0.09	-	-	-	-
25,001 – 35,000 บาท	82	3.83	0.27*	0.18*	-	-	-
35,001 – 45,000 บาท	67	3.86	0.31*	0.21*	0.03	-	-
45,000 บาท ขึ้นไป	79	3.90	0.34*	0.25*	0.07	0.04	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.68 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

ตารางที่ 4.69 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน				
			น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 15,000 บาท	28	3.06	-	-	-	-	-
15,000 – 25,000 บาท	101	3.38	0.32*	-	-	-	-
25,001 – 35,000 บาท	82	3.80	0.74*	0.42*	-	-	-
35,001 – 45,000 บาท	67	3.77	0.71*	0.39*	-0.03	-	-
45,000 บาท ขึ้นไป	79	3.82	0.76*	0.44*	0.02	0.05	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.69 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

ตารางที่ 4.70 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน				
			น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 15,000 บาท	28	3.30	-	-	-	-	-
15,000 – 25,000 บาท	101	3.58	0.28*	-	-	-	-
25,001 – 35,000 บาท	82	3.91	0.61*	0.33*	-	-	-
35,001 – 45,000 บาท	67	3.82	0.52*	0.24*	-0.09	-	-
45,000 บาท ขึ้นไป	79	3.92	0.62*	0.34*	0.01	0.10	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.70 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

ตารางที่ 4.71 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.55	3	1.85	6.71*	0.00
	ภายในกลุ่ม	97.42	353	0.28		
	รวม	102.98	356			
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.80	3	0.60	2.28	0.08
	ภายในกลุ่ม	92.88	353	0.26		
	รวม	94.68	356			
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.05	3	2.02	6.66*	0.00
	ภายในกลุ่ม	106.88	353	0.30		
	รวม	112.92	356			
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.97	3	0.99	3.61*	0.01
	ภายในกลุ่ม	96.84	353	0.27		
	รวม	99.81	356			
ด้านความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	6.00	3	2.00	6.71*	0.00
	ภายในกลุ่ม	105.08	353	0.30		
	รวม	111.08	356			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.91	3	0.97	3.82*	0.01
	ภายในกลุ่ม	88.74	353	0.25		
	รวม	92.65	356			
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.06	3	1.35	3.45*	0.02
	ภายในกลุ่ม	138.39	353	0.39		
	รวม	142.45	356			
	ระหว่างกลุ่ม	4.37	3	1.46	4.97*	0.00
	ภายในกลุ่ม	103.48	353	0.29		
	รวม	107.85	356			

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

ANOVA						
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	P
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.28	3	1.09	5.32*	0.00
	ภายในกลุ่ม	72.56	353	0.21		
	รวม	75.84	356			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.71 พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏตามตารางที่ 4.72-4.78

ตารางที่ 4.72 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	35	3.59	-	-	-	-
6 - 10 ปี	140	3.74	0.15	-	-	-
11 - 15 ปี	105	3.88	0.29*	0.14*	-	-
16 ปี ขึ้นไป	77	4.00	0.41*	0.26*	0.12	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.72 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 4.73 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	35	3.70	-	-	-	-
6-10 ปี	140	3.63	-0.07	-	-	-
11 – 15 ปี	105	3.76	0.07	0.13	-	-
16 ปี ขึ้นไป	77	3.97	0.28*	0.35*	0.21*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.73 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี

ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี

ตารางที่ 4.74 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	35	3.66	-	-	-	-
6-10 ปี	140	3.61	-0.04	-	-	-
11 – 15 ปี	105	3.72	0.06	0.11	-	-
16 ปี ขึ้นไป	77	3.85	0.20	0.24*	0.13	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.74 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณลักษณะประจำตัว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 4.75 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	35	3.51	-	-	-	-
6-10 ปี	140	3.78	0.27*	-	-	-
11 - 15 ปี	105	3.93	0.42*	0.15*	-	-
16 ปี ขึ้นไป	77	3.94	0.43*	0.16*	0.01	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.75 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความร่วมมือ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 4.76 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	35	3.73	-	-	-	-
6-10 ปี	140	3.68	-0.05	-	-	-
11 – 15 ปี	105	3.87	0.14	0.20*	-	-
16 ปี ขึ้นไป	77	3.86	0.13	0.18*	-0.02	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.76 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 4.77 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	35	3.59	-	-	-	-
6-10 ปี	140	3.51	-0.07	-	-	-

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
11 – 15 ปี	105	3.77	0.18	0.26*	-	-
16 ปี ขึ้นไป	77	3.65	0.07	0.14	-0.12	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.77 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 4.78 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	35	3.59	-	-	-	-
6-10 ปี	140	3.66	0.07	-	-	-
11 – 15 ปี	105	3.88	0.29*	0.22*	-	-
16 ปี ขึ้นไป	77	3.84	0.24*	0.18*	-0.05	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.78 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 4.79 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	มีประสบการณ์ n=333		ไม่มีประสบการณ์ n=24		t-test for Equality of Means	
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	S.D.	t	P
ด้านปริมาณงาน	3.84	0.54	3.63	0.54	1.86	0.06
ด้านคุณภาพงาน	3.77	0.53	3.71	0.36	0.60	0.55
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	3.77	0.57	3.49	0.41	2.38	0.02
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	3.70	0.54	3.68	0.34	0.26*	0.80
ด้านความร่วมมือ	3.84	0.56	3.70	0.50	1.19	0.23
ด้านความไว้วางใจ	3.77	0.52	3.85	0.39	-0.70	0.49
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.64	0.64	3.42	0.38	2.62*	0.01
ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.77	0.56	3.60	0.38	1.42	0.16
โดยรวม	3.76	0.47	3.63	0.28	2.06	0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.79 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะประจำตัวและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีประสบการณ์

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4.80 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน								
	ปริมาณงาน	คุณภาพงาน	ความรู้เกี่ยวกับงาน	คุณลักษณะประจำตัว	ความร่วมมือ	ความไว้วางใจ	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	รวม
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.351**	.510**	.440**	.438**	.415**	.383**	.387**	.444**	.501**
ความปลอดภัยในการทำงาน	.457**	.576**	.438**	.481**	.521**	.476**	.449**	.493**	.578**
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.463**	.564**	.505**	.561**	.521**	.540**	.528**	.514**	.624**
ความก้าวหน้าในงาน	.372**	.557**	.469**	.547**	.524**	.553**	.495**	.496**	.596**
ความมั่นคงในงาน	.433**	.571**	.458**	.553**	.493**	.482**	.450**	.522**	.588**
สังคมสัมพันธ์	.531**	.644**	.581**	.651**	.746**	.656**	.570**	.614**	.742**
ลักษณะการบริหารงาน	.417**	.605**	.501**	.566**	.609**	.604**	.454**	.504**	.631**

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน								
	ปริมาณงาน	คุณภาพงาน	ความรู้เกี่ยวกับงาน	คุณลักษณะประจำตัว	ความร่วมมือ	ความไว้วางใจ	ความคิดริเริ่ม	สร้างสรรค์	ผลการปฏิบัติงานโดยรวม
ภาวะอิสระจากงาน	.574**	.633**	.597**	.624**	.627**	.599**	.527**	.602**	.710**
ความภาคภูมิใจในองค์กร	.519**	.621**	.494**	.541**	.591**	.551**	.435**	.537**	.635**
รวม	.572**	.736**	.626**	.694**	.705**	.679**	.600**	.658**	.782**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.80 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความร่วมมือมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความร่วมมือมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 357 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 62.46 มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.94 มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 เป็นแผนก Engineer จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 71.99 มีตำแหน่ง Professional จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 และมีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 93.28

5.1.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.50) โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$ S.D. = 0.55) ซึ่งรู้สึกปลอดภัยโดยที่บริษัทมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน เช่น แผนฉุกเฉิน กรณีเกิดเพลิงไหม้มากที่สุด ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.62) สังคมสัมพันธ์ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.58) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.63) ความมั่นคงในงาน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.59) ลักษณะการบริหารงาน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.71) ภาวะอิสระจากงาน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.66) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$,

S.D. = 0.55) และความก้าวหน้าในงาน อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.74) โดยมีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดด้านการส่งพนักงานไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำในต่างประเทศ

5.1.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.46) โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้แก่ ความร่วมมือ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) ซึ่งมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุดในการร่วมมือกันทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ ปริมาณงาน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.54) ความไว้วางใจ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.51) คุณภาพงาน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.52) ผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.55) ความรู้เกี่ยวกับงาน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.56) คุณลักษณะประจำตัว อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.53) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.63) โดยมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุดด้านความคิดริเริ่มกระบวนการทำงานให้แตกต่างออกไป

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษารูปผลได้ดังนี้

เพศ พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความร่วมมือ ที่จะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งการทำงาน พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งการทำงานแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือ ที่จะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ที่จะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่า พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัวและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาสรุปผลได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกเพศชายและเพศหญิง พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) ที่กล่าวว่า เพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันเพียงสรีระทางร่างกาย แต่ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่แล้วบริษัทมีเครื่องมือทันสมัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพศจึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

5.2.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทร์สุดา ธงงาม (2552) ที่กล่าวว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากมาจากพนักงานที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ความเข้าใจในงาน รวมถึงการแก้ปัญหาที่เกิดจากงานได้มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย จึงมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มากกว่า

5.2.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความ

ไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับประสิทธิผลการด้านปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะรู้จักการนำสิ่งที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้กับการทำงานทำให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงาน หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี กมลทิพย์กุล (2552) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการนำความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติการปฏิบัติงานที่ได้รับมาปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นเมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5.2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Manufacturing และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Quality และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Material และกลุ่มพนักงานแผนก Engineer มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานแผนก Office ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวรรณ องปราบปราม (2549) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่มีสังกัด หรือแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้ผลิต และจัดจำหน่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นบริษัท จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิต และคิดค้น ซึ่งในกระบวนการนี้ แผนก Engineer เป็นแผนกที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้านในการผลิต คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ แผนก Engineer จึงต้องเข้าอบรมทางเทคนิคอยู่บ่อยครั้ง และแสวงหา

องค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อให้สามารถพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แผนก Engineer จึงมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่าแผนกอื่น

5.2.5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Professional มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ และด้านความไว้วางใจมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Support และกลุ่มพนักงานตำแหน่ง Management มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะประจำตัวและด้านความไว้วางใจมากกว่า กลุ่มพนักงานตำแหน่ง Superintendent ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทร์สุดา ธรรม (2552) ที่กล่าวว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานตำแหน่ง Management เป็นสายงานบังคับบัญชาซึ่งมีประสบการณ์และความชำนาญในงานค่อนข้างสูง ทำให้สามารถควบคุมและกำหนดแนวทางในการทำงานแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี ทั้งยังรับนโยบายโดยตรงจากฝ่ายบริหารระดับสูงของบริษัททำให้ตอบสนองการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว จึงมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง

5.2.6 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้

ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nguyen Thi Minh Thuong (2015) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและรายด้านต่างๆ แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า เป็นเพราะบุคลากรทุกคนรับเข้ามาทำงานในบริษัทเดียวกัน ตรงตามกับเงื่อนไขของการสมัครอย่างเช่น วุฒิการศึกษา แผนกทำงานจะสอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ เนื่องจากว่า บริษัทเดียวกันให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกชั้นตอนตั้งแต่การวางแผนการสรรหา การคัดเลือก การวิเคราะห์งาน การประเมินผลงานเป็นต้น ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.7 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านความร่วมมือ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่มพนักงานที่

มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือ มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความร่วมมือ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงาน มากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตถัญญ (2551) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่าจะมีความชำนาญ ความรู้เกี่ยวกับงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสั้นกว่า ส่งผลให้ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีมากกว่า

5.2.8 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะประจำตัวและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีประสบการณ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการรับพนักงานใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์เข้ามาทำงานนั้นจะเน้นบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในงานด้านนั้น ๆ โดยตรง ประกอบกับในระยะแรกของการเรียนรู้งานจะได้รับการฝึกฝนจากแผนกงานของตนในระดับหนึ่ง และยังได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารในหน่วยงานที่ดี มีระบบบริหารจัดการงานที่ชัดเจนทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างจากผู้มีประสบการณ์

5.2.9 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด สรุปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 สังคมสัมพันธ์ อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ความมั่นคงในงาน อยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ลักษณะการบริหารงาน อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ภาวะอิสระจากงาน อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และความก้าวหน้าในงาน อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

สำหรับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด สรุปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยเรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อยได้แก่ ความร่วมมือ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ปริมาณงาน อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความไว้วางใจ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 คุณภาพงาน อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ความรู้เกี่ยวกับงาน อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 คุณลักษณะประจำตัว อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ซึ่งเมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมทั้ง 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานด้าน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทวัน ขวลิตอัมพร (2551) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี กมลทิพย์กุล (2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 9 ด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้าน

ลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เมื่อจำแนกในแต่ละด้านโดยพิจารณาจากระดับความสำคัญ เห็นได้ว่ายังมีบางส่วนที่สามารถปรับปรุงให้ได้ระดับความคิดเห็นที่ดีขึ้นได้อีก หรือควรยึดถือเป็นมาตรฐานที่ดีไว้ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากในด้านนี้มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และในระดับปานกลาง ดังนั้น ในเรื่องของบริษัทควรรักษามาตรฐานไว้ต่อไป เช่นสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้มืออย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน พนักงานได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน สำหรับในเรื่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข เช่น พนักงานยังไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และพนักงานต้องทำ OT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน ดังนั้น บริษัทจึงควรพิจารณาปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทั้งนี้ยังไม่ให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา (OT) มากเกินไป อันอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานที่ได้รับ

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากในด้านนี้มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรรักษามาตรฐานไว้ต่อไป เช่น บริษัทมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เกิดเพลิงไหม้ มีมาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ มีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน บริษัทจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ ซึ่งเมื่อมีการตรวจตราอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย รวมทั้งมีการจัดซ้อมแผนฉุกเฉินอยู่เสมอแล้วย่อมทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากในด้านนี้มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรรักษามาตรฐานไว้ต่อไป เช่น บริษัทมีการเปิดให้เสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการสนับสนุนผลงานโดยการมอบรางวัลสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มีแหล่งความรู้ของข้อมูลข่าวสารที่ค้นคว้าได้อย่างสะดวก ทั้งนี้เมื่อ บริษัทเปิดโอกาส และส่งเสริมให้พนักงานสามารถพัฒนาและแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่แล้ว ย่อมทำให้ พนักงานมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เกิดประโยชน์ในงาน และเกิดความภาคภูมิใจ พอใจกับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น

4. ด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากในด้านนี้มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และในระดับปานกลาง ดังนั้น ในเรื่องของบริษัทควรรักษามาตรฐานไว้ต่อไป ได้แก่ บริษัทควรรักษาความเป็นผู้นำในด้านธุรกิจที่ดำเนินการ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสามารถมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานกับการที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัท และในเรื่องที่บริษัทควรปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ สร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้วจะไม่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากความมั่นคงในงานเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนคาดหวัง ซึ่งหากพนักงานมีความมั่นใจแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิผล

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ เนื่องจากในด้านนี้มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรรักษามาตรฐานไว้ต่อไป เช่น ส่งเสริมการทำงานแบบทีม ให้พนักงานได้มีการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการปรึกษาหารือ วางแผน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน อันจะเกิดความสามัคคีในบริษัท

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน เนื่องจากในด้านนี้มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรวางแผนแนวทาง ให้แก่ฝ่ายบริหาร หรือหัวหน้างานให้ยึดถือปฏิบัติต่อไป เช่น การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอด้วยความจริงใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน เมื่อหัวหน้างานสามารถปฏิบัติได้เช่นนั้นแล้ว ย่อมทำให้พนักงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รู้สึกถึงความเท่าเทียม และรู้สึกเห็นค่าในความสามารถของตนเอง

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน เนื่องจากในด้านนี้มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และในระดับปานกลาง ดังนั้น ในเรื่องของบริษัทควรรักษามาตรฐานไว้ต่อไป ได้แก่ การกำหนดวันหยุดที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม ปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ พนักงานมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม การทำงานของพนักงานส่งผลให้ชีวิตครอบครัวของพนักงานมีความสุข และในเรื่องที่บริษัทควรปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ พนักงานเห็นว่าเวลาทำกิจกรรมทางสังคม หรือออกกำลังกาย รวมถึงโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการปฏิบัติงาน ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมทางสังคม หรือเพิ่มเวลาการออกกำลังกายให้มากขึ้น มีการปล่อยให้พนักงานพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งหากพนักงานได้รับการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นด้วย อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยรวมแล้วพนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัทให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ มีการสร้างอาคารโรงเรียนอยู่สม่ำเสมอ มีการช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่าง ๆ เช่น อุทกภัย การบริจาคให้แก่ท้องถิ่นที่ห่างไกลความเจริญ และยังเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางสังคมด้วย อีกทั้งยังสนับสนุนสถาบันครอบครัว โดยคำนึงถึงการเข้าถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวให้มีโอกาสในการใช้สิทธิรักษาพยาบาลได้

สำหรับคุณภาพชีวิต ที่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านเดียว คือ ความก้าวหน้าในงาน ดังนั้น การเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น อาจต้องปรับเปลี่ยนหรือดำเนินการเพิ่มเติมในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน ความก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น โดยอาจเพิ่มความก้าวหน้าในงาน เช่น

1. มีการส่งพนักงานไปแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในงานที่ทำในต่างประเทศ ซึ่งอาจเป็นสาขาอื่น ๆ ในต่างประเทศที่ใกล้เคียง
2. สร้างหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ชัดเจน ว่างานที่พนักงานทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เมื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด
3. มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การผลักดันพนักงานที่มีผลงาน หรือพนักงานที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี ให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

ในการวิจัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยรวมอยู่ระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว พบว่า ในบางด้านมีสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ได้ระดับความคิดเห็นที่สูงขึ้นได้อีก ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติที่จะได้รับการชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าในเรื่องอื่น ดังนั้นอาจสนับสนุนให้ในแต่ละหน่วยงานมีการมอบรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีในหน่วยงานภายในของตน
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน พบว่า พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ ที่ผ่านมา น้อยกว่าในเรื่องอื่น ดังนั้นบริษัทอาจสร้างห้องสมุด หรือระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้า ที่เกี่ยวกับงานของตนให้มากขึ้น

3. ด้านคุณลักษณะประจำตัว พบว่า พนักงานมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำเสนอ น้อยกว่าเรื่องอื่น ดังนั้นอาจมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้นำ ให้พนักงานได้ทดลองเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน หรือมีการกำหนดให้พนักงานมีการสับเปลี่ยนการเป็นผู้นำภายในกลุ่มงานของตนเท่าที่สามารถจะทำได้ในสายงานนั้น

4. ด้านความไว้วางใจ พบว่า เมื่อมีงานสำคัญพนักงานมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน น้อยกว่าเรื่องอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละตำแหน่งงานมีการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละตำแหน่งอยู่แล้ว แต่ถึงอย่างไรก็ดี เมื่อมีงานที่สำคัญหรือสร้างความท้าทาย หัวหน้างานควรกระจายงานไปยังพนักงานทุก ๆ คน เพื่อให้พนักงานมีความคิดริเริ่มและกล้าแสดงออก ทำให้มั่นใจในความสำคัญของตน

5. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า พนักงานสามารถคิดริเริ่มกระบวนการทำงานให้แตกต่างออกไป น้อยกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการทำงานในแต่ละแผนกมีความชัดเจน และเป็นขั้นตอนตามลำดับ แต่บริษัทก็ควรสร้างสรรค์โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มกระบวนการทำงานให้แตกต่างออกไป เพื่อให้การทำงานรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยอาจจัดให้มีการประกวด แข่งขันด้วยก็ได้

6. ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า พนักงานมีความชำนาญที่ช่วยให้คำแนะนำแก่บริษัทให้เกิดประสิทธิผลได้ น้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นบริษัทควรมีการกระตุ้นให้พนักงานมีความกล้าเสนอแนะ ความคิดเห็นของตนในการแก้ไขงาน หรือเปิดเวทีให้สำหรับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมายาวนานเพื่อให้เห็นถึงปัญหาที่พบ และการแก้ปัญหาดังกล่าวทำอย่างไรโดยมีการเรียนเชิญพนักงานอย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกียรติพนักงาน และให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญถึงการนำเสนอประสบการณ์ ความชำนาญ มากกล่าวให้แก่น้องน้องได้ฟัง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลบางด้านแตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจึงอาจกำหนดแผนงาน หรือโครงสร้างองค์กรโดยพิจารณาจากความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ดังนี้

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ดังนั้น บริษัทควรมีการกระจายอัตราพนักงานที่มีอายุมาก ไปในสายงานต่างๆ ตามความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเหล่านี้เป็นผู้ตรวจสอบ แก้ไข หรือควบคุมสถานะการณ์ในกรณีเกิดปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ดังนั้น บริษัทจึงควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานในทุกกระดับได้ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม เช่น มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ โดยเฉพาะพนักงานที่ขาดโอกาสศึกษาในระดับพื้นฐาน ซึ่งหากพนักงานมีระดับการศึกษาที่ดีแล้ว การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิผลสูงขึ้น

แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น บริษัทจึงควรกำหนดเป้าหมายการทำงานของแผนกต่าง ๆ ให้ชัดเจน มีการอบรม ฝึกทักษะ ให้สอดคล้องกับงานในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานในแผนกที่ต่างกันรับทราบเป้าหมายในการทำงานของแผนกที่ปฏิบัติงาน และมีทักษะการทำงานสูงขึ้น เพื่อจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผล

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานในตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า ดังนั้น บริษัทจึงควรพัฒนาระบบสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานให้เกิดการรับรู้ข้อมูล หรือนโยบายของบริษัทได้อย่างรวดเร็ว และปฏิบัติงานให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันโดยไม่จำเป็นต้องรอการถ่ายทอดข้อมูล หรือนโยบายจากพนักงานในตำแหน่งที่สูงกว่าซึ่งอาจทำให้การถ่ายทอดข้อมูล หรือนโยบายคลาดเคลื่อนได้

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าจะมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ดังนั้น การจะเพิ่มระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ บริษัทจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน หรือทักษะงาน อาจมีการให้ค่าตอบแทนพิเศษกับปริมาณงานที่สูงขึ้น หรือมีความยากเป็นพิเศษ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้ บริษัทควรมีมาตรการในการนำศักยภาพของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก หรือมีความอาวุโส มาใช้กับงานให้เหมาะสม เช่น นำพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก และยังอยู่ในตำแหน่งพนักงานภาคสนาม หรือภาคปฏิบัติ ควรให้มาเป็นที่ปรึกษาให้ความเห็นหรือให้คำชี้แนะในสายงาน เพื่อให้พนักงานรุ่นน้อง หรือรุ่นใหม่ ๆ นำเอาประสบการณ์ที่ได้รับคำปรึกษาชี้แนะจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก หรือมีความอาวุโสไปปฏิบัติงาน จะเป็นการใช้ศักยภาพของบุคคลได้อย่างเต็มที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นหากบริษัทต้องการประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านใด จึงควรพิจารณาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดซึ่งได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านความร่วมมือมากที่สุด ดังนั้นหากบริษัทต้องการให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการทำงาน บริษัทต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน เช่น ส่งเสริมการทำงานแบบทีมให้พนักงานได้ร่วมกันปรึกษาหารือให้พนักงานมีโอกาสได้พบปะกัน มีหลักเกณฑ์ในการบริหารงานที่ชัดเจน เป็นธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงานมากที่สุด ดังนั้นหากบริษัทต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณภาพ บริษัทต้องส่งเสริมพัฒนาประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ ข้างต้น เช่น พิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ จัดทำแผนฉุกเฉิน อบรมความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานได้ฝึกอบรมความรู้ความสามารถในการทำงาน มีสถานที่จัดไว้สำหรับให้พนักงานได้สืบค้นหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ มีรางวัลจูงใจให้แก่พนักงานที่สามารถพัฒนางานให้ดีขึ้นเป็นแบบอย่าง มีการสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บริษัทต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานว่าการทำงานกับบริษัทจะมีความมั่นคง บริษัทมีความเป็นผู้นำในด้านการประกอบธุรกิจที่ดำเนินการ ซึ่งหากพนักงานปฏิบัติงานต่อไปจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย ทั้งนี้บริษัทจะต้องกำหนดเวลาในการทำงานและการพักผ่อน วันหยุดที่เหมาะสม มีช่วงเวลาให้พนักงานผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกตึงเครียดมากเกินไป บริษัทควรสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรต่อพนักงาน เช่น มีการช่วยเหลือสังคมด้านต่าง ๆ มีการทำประโยชน์ต่อสาธารณะ ประเทศชาติ และให้การสนับสนุนสถาบันครอบครัวของพนักงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ รวมทั้งอาจเปลี่ยนเครื่องมือที่นำมาศึกษาโดยนำแนวคิด ทฤษฎีอื่น ๆ มาใช้ เช่น Cuming and Schwab (1973 : p.2) หรือ Gibson (1991 : p.28) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงมากขึ้น

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น เพื่อจะทำให้เกิดการพัฒนาของพนักงานในรอบด้าน ซึ่งจะทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย เต็มโต และยั่งยืน



GRAD VRU



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กรสรรค์ เอนกศัทยพงศ์. (2557). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. วารสารวิชาการ. คณะบริหารธุรกิจ ปีที่ 9 เล่มที่ 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โครงการสานพลังงานประชารัฐเพิ่มทักษะแรงงานรองรับการเข้าสู่ประเทศไทย 4.0. (2559) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก <http://www.mol.go.th> (12 กันยายน 2559)
- จันทร์สุดา ธงงาม. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูหญิง หลิน. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัท ชันไฮน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฉานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชาติ อินทจักร. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของบริษัท อินเตอร์แอ็ดวான்ซ์ฟุต จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทศพร จิรกีจวิบูลย์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนพล แสงจันทร์. (2555). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร ของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทวัน ขวลิธอัมพร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะ กรณีบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บทสัมภาษณ์ ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ รองประธานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. (2553). ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. สืบค้นจาก <http://www.doe.go.th> (20 มีนาคม 2559)
- บทสัมภาษณ์ ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ รองประธานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. (2557). สัมมนารายงานผลการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ ปี 2557/2558. สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นจาก <http://thaipublica.org> (20 มีนาคม 2559)
- บุญจิรา ปั่นทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจพร โลหะจันทิ และนครินทร์ จัวนสวัสดิ. (2557). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการไปรษณีย์ภัณฑ์ด่วนพิเศษและการให้บริการฝากส่งเป็นรายเดือนของไปรษณีย์สากลิ่งชั้น. รายงานการปฏิบัติงานสหกิจ ภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณตรัฐ อุดมศรีรัตน์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท คิงส์ฟูดส์ เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปราณี กมลทิพย์กุล. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิยวรรณ พุกษะวัน. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ทรูเน็ท จำกัด**. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรเทพ มาลัย. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การค้นคว้าแบบอิสระ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี**. รายงานวิจัยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นกตลพานิช จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รักชนก บูรธานี. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิ่งเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- รัฐพล ศรีกัตัญญ. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์. (2543). **ประชากรศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รามคำแหง.
- ศิริวรรณ องปราบปราม. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศุภณัฐเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร (2559). **สรุปมูลค่าการส่งออก การนำเข้า และดุลการค้าของไทย ประจำปี 2559**. สืบค้นจาก <http://www2.ops3.moc.go.th> (10 ธันวาคม 2559)

- สุภาพร รियाพันธ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์นอารมณ์และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษา : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ (2556). **ฮาร์ดดิสก์ไทรฟ์โลกฟูบรอบ 10 ปี ปีที่ 32 ฉบับที่ 2,809 วันที่ 13 - 16 มกราคม พ.ศ. 2556**. สืบค้นจาก <http://www.thansettakij.com> (20 มีนาคม 2559).
- อนงค์ สระบัว. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อานนท์ จำปา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง**. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Alireza Bolhari. (2011). **The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs**. International Conference on Computer Communication and Management, 374-378.
- Bernadine J. H. & Russel J. A. (1998). **Human Resource Management : Experiental Approach**. Boston: McGraw-Hill.
- Bluestone Irving. (1977). **Implementating Quality-of-worklife Programs**. Management Review, 6 (9), pp. 43-46.

- Caplow Thendore. (1964). **Principles of Organizational**. New York : Harcourt., Brace and World.
- Cummings L. L. & Schwab D. P. (1973). **Performance in Organizations ; Determinants & Appraisal**. Glenview, Illinois: Scott.
- Cummings T. G. and Worley C. G. (1997). **Organizational Development and Change**, 6th ed. Cincinnati: South Western Publishing.
- Dubrin A. J. (1992). **Human relations : A job oriented approach**. (5th ed.). Englewood Cliffs, N. J., Prentice – Hall.
- Fiedler F. E. (1967). **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Friedlander F. and H. Pickle. (1968). **Components of Effectiveness in Small Organizations**. Administrative Science Quarterly. 13 (55) : 280 - 304.
- Gibson C. H. (1991) **A concept analysis of empowerment**. Journal of Advanced Nursing, 16(3), 354-361.
- Greenberg & Baron. (1995). **Behavior in Organization**. (5th ed). New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Guest Robert H. (1979). **Quality of Work Life : Learning from Tarrytown**. Harvard Business Review, 9 (7), pp. 76-87.
- Harper S. (1987). **Personal Management Handbook**. New York : Gower Publishing.
- Hauser Philip M. and Otis Dudley Duncan. (1959). **The Nature of Demography**. Hauser and O. D. Duncan, eds., The Study of Population. Chicago: The University of Chicago Press.
- Hodgetts M. R. (1993). **Modern Human Relation at Work**. 5th ed. Fort Worth : Dryden Press.
- Hoy W. K. and Miskel C. G. (1991). **Educational administration : Theory Research and Practice**. 4th ed. Singapore: McGraw–Hill.
- Huse E. F. and Cummings T. G. (1985). **Organizational Development and Change**. St. Paul, Minn : West.
- Kossen S. (1991). **The Human Side of Organization**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Mathis R. L. and Jackson J. H. (1997). **Human Resource Management**. 8th ed. New York : West Publishing.

- Mondy R. W. & Noe R. M. (1996). **Human Resource Management**. New York : PrenticeHall.
- Nanjundeswaraswamy & Swamy. (2012). A Literature Review on Quality of Work Life and Leadershipstyles. **Journal of Engineering Research and Applications (IJERA)**, 1053-1059.
- Newstrom John W. & Davis Keith. (2002). **Organizational behavior : Human behavior at work 11th ed**. New York : McGraw-Hill.
- Nguyen Thi Minh Thuong. (2015). **The Relationship between Working Life Quality and Efficient Network of the Staff's in Huong Giang Company Hue City Vietnam**. Thesis Master of Busines. Human Resource Management. Ubonratchathani Rajabhat University.
- Peterson E. & Plawman G. E. (1953). **Business Organization and Management**. Homewood Illinois: Richard D. Irwin.
- Price J. L. (1968). **Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions**. Homewood, Ill : Richard D Irwin, Inc.
- Richard M. Steers. (1981). **Introduction to Organizational Behavior**. 406-407.
- Richard M. Steers. (1997). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. *Administrative Science Quarterly*,22,46.
- Robbins S. P. (1991). **Organizational Behavior**. 5th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Schuler R. S. Butell N. J. & Youngblood .S. A. (1989). **Effective Personnel Management**. St.Paul: West Plublishing
- Shabazi and Others. (2011). **A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University**. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30, 1555-1560.
- Shahrnaz Varnous. (2013). **Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment**. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 449-456.
- Skrovan D. J. (1983). **Quality of Work life: Perspectives for Business and Public Sector**. United States of America: Addison-Wesley.

Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley. (1997). **Organization development and change**. 301-303.

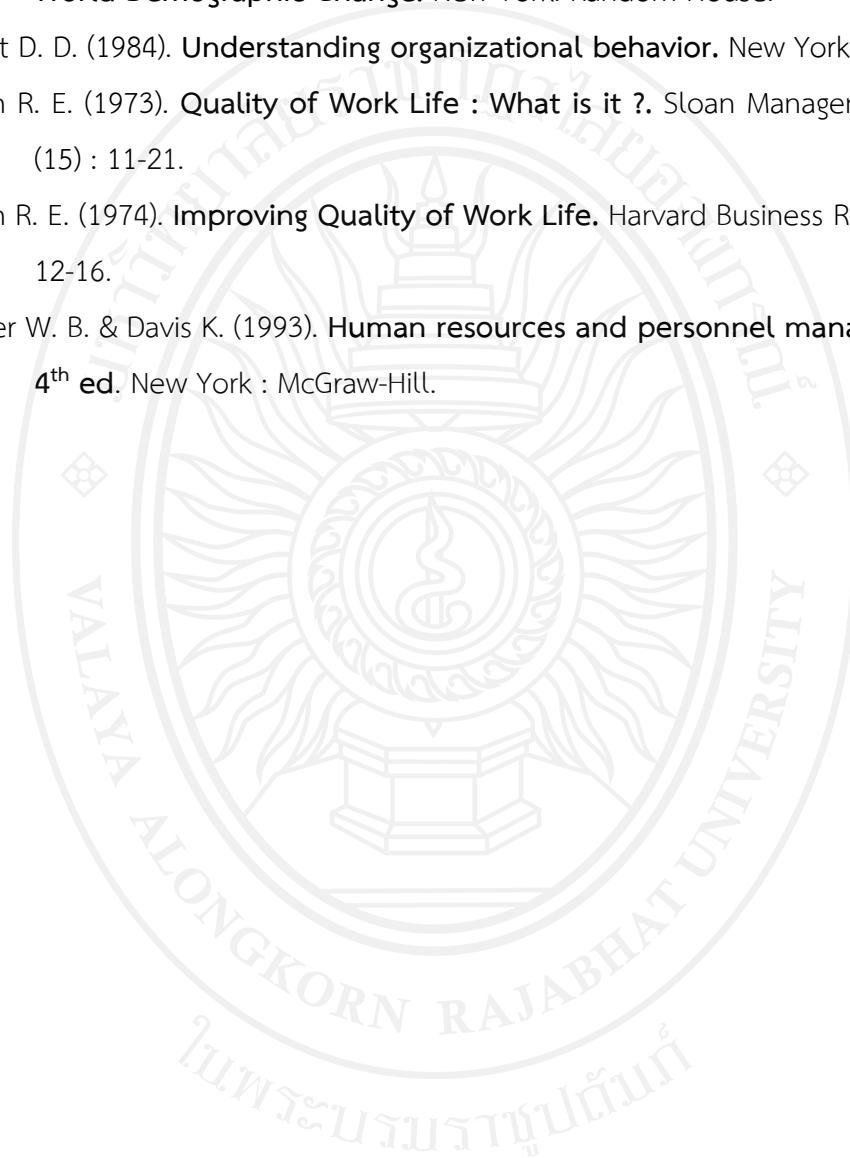
Thomlinson Ralph. (1965). **Population Dynamics: Causes and Consequences of World Demographic Change**. New York: Random House.

Umstot D. D. (1984). **Understanding organizational behavior**. New York : West.

Walton R. E. (1973). **Quality of Work Life : What is it ?**. Sloan Management Review. (15) : 11-21.

Walton R. E. (1974). **Improving Quality of Work Life**. Harvard Business Review. 12-16.

Werther W. B. & Davis K. (1993). **Human resources and personnel management** 4th ed. New York : McGraw-Hill.



GRAD VRU



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในหลักสูตรปริญญาโทสาขา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ข้อมูลของท่านจะ
เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น จึงใคร่ขอความ
ร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามตามเป็นจริง และกรุณาตอบกลับคำถามให้ครบทุกข้อ โดยเขียน
เครื่องหมาย ✓ ในคำตอบที่ท่านเลือก ขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะสงวนเป็นความลับ
และไม่มีผลต่อการประเมินผลงานใด ๆ ทั้งสิ้น ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

คำแนะนำ แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล
(ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 แบบวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล
(ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

GRAD VRU

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25-35 ปี
() 36-45 ปี () 46 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. แผนกที่ปฏิบัติงาน

() Manufacturing () Quality
() Engineer () Material
() Office

5. ตำแหน่งการทำงาน

() Support () Professional
() Superintendent () Management

6. รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่า 15,000 บาท () 15,000 – 25,000 บาท
() 25,001 – 35,000 บาท () 35,001 – 45,000 บาท
() 45,000 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ไม่เกิน 5 ปี () 6-10 ปี
() 11 – 15 ปี () 16 ปี ขึ้นไป

8. ประสบการณ์ทำงาน

() มีประสบการณ์ทำงาน () ไม่มีประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านต้องทำ OT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน					
5	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม					
6	สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
ความปลอดภัยในการทำงาน						
7	ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
8	อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน					
9	บริษัทมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน เช่น แผนฉุกเฉิน กรณีเกิดเพลิงไหม้					
10	บริษัทมีมาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ					
11	บริษัทจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ					
12	บริษัทมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พนักงานอยู่เสมอ					
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
13	บริษัทมีการเปิดให้ท่านเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากร					
14	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เกิดประโยชน์ในงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ท่านพอใจกับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น					
16	บริษัทส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
17	บริษัทมีการสนับสนุนผลงานโดยการมอบรางวัลสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาด้านต่าง ๆ					
18	บริษัทมีแหล่งความรู้ของข้อมูลข่าวสารที่ค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
ความก้าวหน้าในงาน						
19	บริษัทมีการปรับตำแหน่งในสายงานตามความสามารถและประสบการณ์ที่พนักงานมี					
20	บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น ส่งเสริมในการศึกษาต่อ					
21	บริษัทมีการส่งพนักงานไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำในต่างประเทศ					
22	บริษัทให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
23	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าและโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
24	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
ความมั่นคงในงาน						
25	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานกับการที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัท					
26	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหากปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้วจะไม่ถูกเลิกจ้าง					
27	บริษัทมีความเป็นผู้นำในด้านธุรกิจที่ดำเนินการ					
28	การปฏิบัติงานในบริษัททำให้สามารถมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สังคมสัมพันธ์						
29	ท่านมีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
30	ท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ					
31	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
32	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
33	งานของท่านทำให้มีโอกาสดำเนินการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ					
ลักษณะการบริหารงาน						
34	หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน					
35	หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
36	หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน					
37	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ					
38	หัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
39	หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ					
ภาวะอิสระจากงาน						
40	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
41	จำนวนวันหยุดที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม					
42	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
43	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย					
44	ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการทำงาน					
45	การทำงานของงานส่งผลให้ชีวิตครอบครัวของท่านมีความสุข					
ความภาคภูมิใจในองค์กร						
46	บริษัทให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
47	บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม					
48	บริษัทมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ					
49	บริษัทมีความภูมิใจว่าบริษัทสามารถทำประโยชน์แก่ ประเทศไทย					
50	งานที่ปฏิบัติ มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					



GRAD VRU

ส่วนที่ 3 แบบวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย)

จำกัด

คำชี้แจง โปรดการเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปริมาณงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกประการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน					
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนที่วางไว้					
คุณภาพงาน						
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการในการผลิตชิ้นงาน					
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องแม่นยำ เป็นระเบียบเรียบร้อย					
6	งานที่ท่านปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง					
7	งานที่ท่านปฏิบัติมักจะได้รับชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
ความรู้เกี่ยวกับงาน						
8	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ ที่ผ่านมา					
9	ท่านมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิธีการและเทคนิคของการทำงาน					
10	ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
คุณลักษณะประจำตัว						
11	ท่านมีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น					
12	ท่านมีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ					
13	ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
14	ท่านสามารถเข้าร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
15	ในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำเสนอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความร่วมมือ						
16	เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					
17	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ แม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง					
18	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเมื่องานมีปัญหา ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ แม้ไม่ส่วนเกี่ยวข้อง					
19	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ					
ความไว้วางใจ						
20	เพื่อนร่วมงานมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจกัน					
21	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เสมอ					
22	ท่านมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน					
23	หัวหน้างานเชื่อมั่นในความถูกต้อง เรียบร้อยของงานที่ท่านปฏิบัติ					
24	เมื่อมีงานสำคัญท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
25	ท่านค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ แตกต่างกัน ออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา					
26	ท่านสามารถคิดริเริ่มกระบวนการทำงานให้แตกต่างออกไป					
27	ท่านสามารถสร้างและปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น					
28	ท่านมีความสนใจ และกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม						
29	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
30	ท่านสามารถสร้างกระบวนการความรู้ในการทำงาน					
31	มีความชำนาญที่ช่วยให้คำแนะนำแก่บริษัทให้เกิดประสิทธิภาพ					
32	ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของท่านบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



GRAD VRU

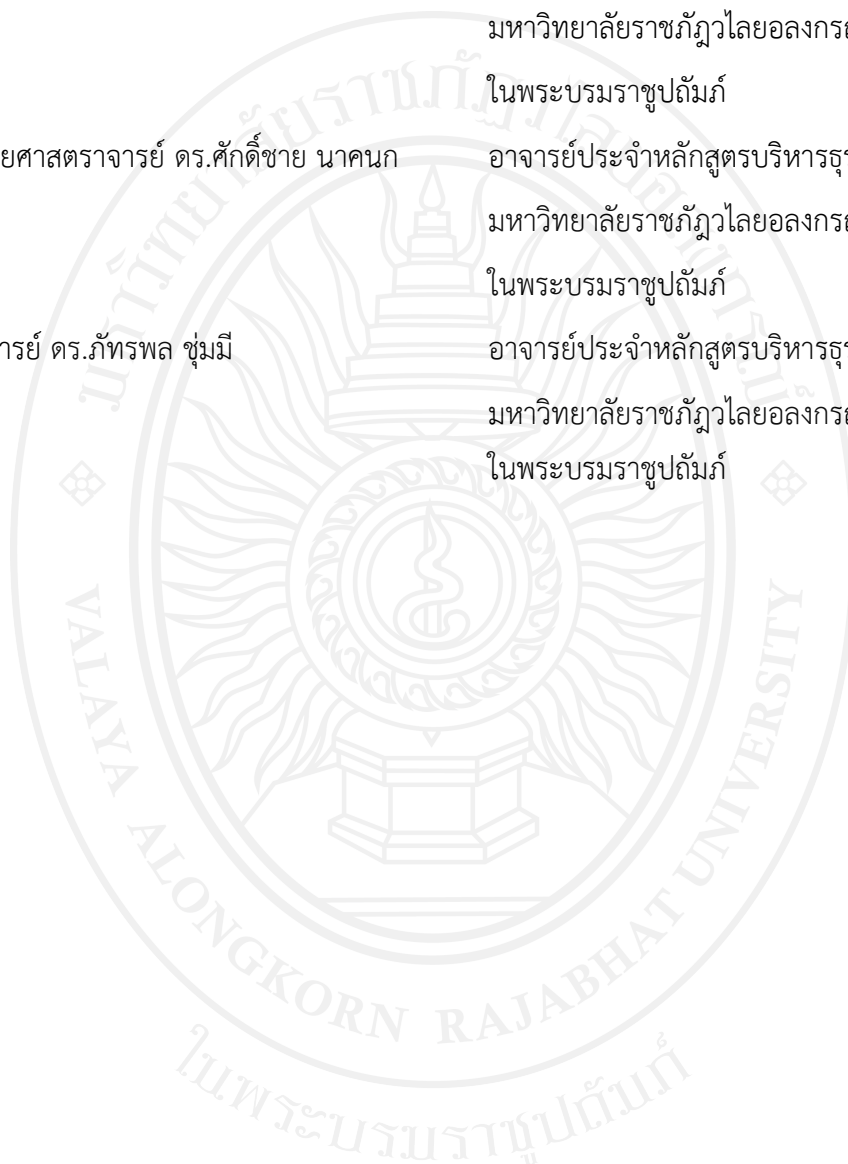


ภาคผนวก ข
รายชื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์



GRAD VRU



ภาคผนวก ค

คำดัชนีความสอดคล้องและการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

GRAD VRU

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการวิจัย

(Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
ปัจจัยส่วนบุคคล						
1	เพศ	1	1	1	3	1
2	อายุ	1	1	1	3	1
3	ระดับการศึกษา	0	1	1	2	0.67
4	แผนกที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
5	ตำแหน่งการทำงาน	1	1	1	3	1
6	รายได้ต่อเดือน	1	1	1	3	1
7	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
8	ประสบการณ์ทำงาน	1	1	0	2	0.67
รวม		7	8	7	22	0.92

GRAD VRU

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1
2	ท่านต้องทำ OT เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในภาวะปัจจุบัน	1	1	1	3	1
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	3	1
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน	1	1	0	2	0.67
5	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม	1	1	0	2	0.67
6	สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	1	1	1	3	1
รวม		6	6	4	16	0.89
ความปลอดภัยในการทำงาน						
7	ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
8	อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	1	1	1	3	1
9	บริษัทมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน เช่น แผนฉุกเฉิน กรณีเกิดเพลิงไหม้	1	1	1	3	1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
10	บริษัทมีมาตรการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ และมีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอ	1	1	1	3	1
11	บริษัทจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1
12	บริษัทมีการอบรมเรื่องความปลอดภัย ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
รวม		6	6	6	18	1
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
13	บริษัทมีการเปิดให้ท่านเสนอนวัตกรรม ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การ พัฒนา บุคลากร	0	1	1	2	0.67
14	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เกิด ประโยชน์ในงาน	1	1	1	3	1
15	ท่านพอใจกับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ใช้ ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ มากขึ้น	1	1	0	2	0.67
16	บริษัทส่งเสริมให้ท่านได้อบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน	1	1	1	3	1
17	บริษัทมีการสนับสนุนผลงานโดยการมอบ รางวัลสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จใน การพัฒนาด้านต่าง ๆ	1	1	1	3	1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
18	บริษัทมีแหล่งความรู้ของข้อมูลข่าวสารที่ ค้นคว้าได้อย่างสะดวก	1	1	1	3	1
รวม		5	6	5	16	0.89
ความก้าวหน้าในงาน						
19	บริษัทมีการปรับตำแหน่งในสายงานตาม ความสามารถและประสบการณ์ที่พนักงาน มี	1	1	1	3	1
20	บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร เช่น ส่งเสริมใน การศึกษาต่อ	1	1	1	3	1
21	บริษัทมีการส่งพนักงานไปแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำใน ต่างประเทศ	1	1	1	3	1
22	บริษัทให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมและ เพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67
23	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสความก้าวหน้า และโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1
24	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1
รวม		6	6	5	17	0.95
ความมั่นคงในงาน						
25	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานกับการที่ได้ ปฏิบัติงานกับบริษัท	1	1	1	3	1
26	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานหาก ปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องแล้วจะไม่ถูกเลิกจ้าง	1	1	1	3	1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
27	บริษัทมีความเป็นผู้นำในด้านธุรกิจที่ดำเนินการ	1	1	0	2	0.67
28	การปฏิบัติงานในบริษัททำให้สามารถมีโอกาสนประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย	1	1	0	2	0.67
รวม		4	4	2	10	0.84
สังคมสัมพันธ์						
29	ท่านมีการทำงานแบบทีม รู้จักแบ่งปัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	3	1
30	ท่านมีการปรึกษาหารือ เพื่อวางแผนหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นเสมอ	1	1	1	3	1
31	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1
32	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	1	1	1	3	1
33	งานของท่านทำให้มีโอกาสดำเนินการปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ	1	1	1	3	1
รวม		5	5	5	15	1
ลักษณะการบริหารงาน						
34	หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคในการทำงาน	1	1	1	3	1
35	หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
36	หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน	1	1	1	3	1
37	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ	1	1	1	3	1
38	หัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	1	1	1	3	1
39	หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ	1	1	1	3	1
รวม		6	6	6	18	1
ภาวะอิสระจากงาน						
40	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมและเพียงพอ	1	1	1	3	1
41	จำนวนวันหยุดที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
42	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	1	1	1	3	1
43	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	1	1	1	3	1
44	ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
45	การทำงานของทางส่งผลให้ชีวิตครอบครัวของท่านมีความสุข	1	1	1	3	1
รวม		6	6	6	18	1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
ความภาคภูมิใจในองค์กร						
46	บริษัทให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์	1	1	1	3	1
47	บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม	1	1	1	3	1
48	บริษัทมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ	1	1	1	3	1
49	บริษัทมีความภูมิใจว่าบริษัทสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ	1	1	1	3	1
50	งานที่ปฏิบัติ มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	1	1	1	3	1
รวม		5	5	5	15	1

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
ปริมาณงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทุกประการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	0	2	0.67
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน	1	1	1	3	1
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนที่ วางไว้	1	1	1	3	1
รวม		3	3	2	8	0.89
คุณภาพงาน						
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีมาตรฐานเป็นไปตาม ข้อกำหนดที่ต้องการในการผลิตชิ้นงาน	1	1	1	3	1
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องแม่นยำ เป็นระเบียบเรียบร้อย	1	1	0	2	0.67
6	งานที่ท่านปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา ภายหลัง	1	1	0	2	0.67
7	งานที่ท่านปฏิบัติมักจะได้รับชมเชย จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
รวม		4	4	2	10	0.84
ความรู้เกี่ยวกับงาน						
8	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติจาก การศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ ที่ผ่านมา	1	1	1	3	1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
9	ท่านมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิธีการและเทคนิคของการทำงาน	1	1	0	2	0.67
10	ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	3	1
รวม		3	3	2	8	0.89
คุณลักษณะประจำตัว						
11	ท่านมีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น	1	1	1	3	1
12	ท่านมีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะเกี่ยวกับงานที่ทำ	1	1	0	2	1
13	ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1
14	ท่านสามารถเข้าร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1	1	0	2	0.67
15	ในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำเสมอ	1	1	1	3	1
รวม		5	5	3	13	0.93
ความร่วมมือ						
16	เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	1	1	1	3	1
17	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง	1	1	1	3	1
18	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเมื่องานมีปัญหา ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ แม้ไม่ส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
19	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ	0	1	1	2	0.67
รวม		3	4	4	11	0.92
ความไว้วางใจ						
20	เพื่อนร่วมงานมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจกัน	1	1	1	3	1
21	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เสมอ	1	1	1	3	1
22	ท่านมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
23	หัวหน้างานเชื่อมั่นในความถูกต้องเรียบร้อยของงานที่ท่านปฏิบัติ	1	1	1	3	1
24	เมื่อมีงานสำคัญท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
รวม		5	5	5	15	1
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
25	ท่านค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ แตกต่างกันไปมาใช้ในการแก้ปัญหา	1	1	1	3	1
26	ท่านสามารถคิดริเริ่มกระบวนการทำงานให้แตกต่างออกไป	1	1	1	3	1
27	ท่านสามารถสร้างและปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น	1	1	1	3	1
28	ท่านมีความสนใจ และกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
รวม		4	4	4	12	1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	รวม	IOC
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม						
29	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	1	1	1	3	1
30	ท่านสามารถสร้างกระบวนการความรู้ในการทำงาน	1	1	1	3	1
31	มีความชำนาญที่ช่วยให้คำแนะนำแก่บริษัทให้เกิดประสิทธิผล	1	1	1	3	1
32	ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของท่านบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1
รวม		4	4	4	12	1
รวมทุกด้านของคำถาม		87	90	77	254	0.94



ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

GRAD VRU

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องรวมทั้งฉบับ = 0.94

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.99	82

ค่าความเชื่อมั่น คุณภาพชีวิตการทำงาน		ค่าความเชื่อมั่น ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0.98	50	0.97	32

Item Statistics			
ความเชื่อมั่น	Mean	Std. Deviation	N
คุณภาพชีวิตการทำงาน			
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.57	0.62	30
ความปลอดภัยในการทำงาน	4.17	0.51	30
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.91	0.63	30
ความก้าวหน้าในงาน	3.46	0.83	30
ความมั่นคงในงาน	3.83	0.57	30
สังคมสัมพันธ์	3.83	0.55	30
ลักษณะการบริหารงาน	3.59	0.79	30
ภาวะอิสระจากงาน	3.59	0.72	30
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.88	0.63	30

Item Statistics			
ความเชื่อมั่น	Mean	Std. Deviation	N
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน			
ปริมาณงาน	3.98	0.42	30
คุณภาพงาน	3.76	0.57	30
ความรู้เกี่ยวกับงาน	3.89	0.51	30
คุณลักษณะประจำตัว	3.75	0.64	30
ความร่วมมือ	3.84	0.61	30
ความไว้วางใจ	3.77	0.58	30
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.73	0.65	30
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.80	0.60	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณภาพชีวิตการทำงาน				
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	30.27	19.62	0.69	0.94
ความปลอดภัยในการทำงาน	29.66	20.77	0.59	0.94
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	29.92	19.46	0.71	0.94
ความก้าวหน้าในงาน	30.37	17.07	0.88	0.93
ความมั่นคงในงาน	30.01	19.25	0.85	0.93
สังคมสัมพันธ์	30.00	19.44	0.84	0.93
ลักษณะการบริหารงาน	30.24	17.93	0.78	0.93
ภาวะอิสระจากงาน	30.24	17.86	0.88	0.93
ความภาคภูมิใจในองค์กร	29.95	18.95	0.81	0.93

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
ปริมาณงาน	26.54	13.55	0.65	0.95
คุณภาพงาน	26.76	12.17	0.82	0.94
ความรู้เกี่ยวกับงาน	26.62	12.65	0.78	0.95
คุณลักษณะประจำตัว	26.77	11.53	0.88	0.94
ความร่วมมือ	26.67	12.00	0.79	0.95
ความไว้วางใจ	26.75	11.90	0.87	0.94
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	26.78	11.50	0.87	0.94
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	26.71	11.65	0.91	0.94

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -นามสกุล นางสาวพิชามณัฐ สมบุญ
วัน เดือน ปี ที่เกิด 13 ตุลาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน 33/43 หมู่ 14 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2555 รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2550 บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน Analyst
ที่ทำงานปัจจุบัน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

GRAD VRU