

ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

The Relationship Between Work-Life Balance and Employee Performance.

นางสุนิสา เหลืองปัญญากุล

ภาควิชา เศรษฐศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน แสดงค่าสถิติ Independent T-test ค่าสถิติ F-test (One-way analysis of variance: ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน (2) ปัจจัยความสมดุลชีวิตและงาน (โดยรวม) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยรวม) ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและงาน รายด้าน พบว่า ด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก ส่วนด้านการเงิน และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันที่ระดับน้อย ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก

คำสำคัญ ความสมดุลชีวิตและงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the relationship between work-life balance and employee performance. The sample group used in this study was the employees working in Thailand. A total of 400 people. Descriptive data analysis shows frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. Inferred data analysis shows Independent T-test, F-test (One-way analysis of variance : ANOVA). And analyze the relationship between work-life balance and employee performance with Pearson's correlation coefficient. The results of the research showed that (1) Personal factors which are age, educational level, total monthly income, job position, service year affect the employee performance. And when considering each aspect, it is found that each aspect of time affects the employee performance by 4 factors which are age, total monthly income, job position, service year. (2) The work-life balance factors (overall) positively correlated with the employee performance (overall) at the moderate level in the same direction. With statistical significance at the level of 0.01. When considering the correlation between the balance of life and work in each area, it was found that time, work and intelligence, were in a positive direction at a moderate level. As for financial and family, there was a correlation in the same direction, positive, low level.

Keywords Work Life Balance, Employee Performance

บทนำ

จากสภาวะปัจจุบันทุกธุรกิจมีการปรับตัวแข่งขันเพื่อให้ได้เปรียบต่อคู่แข่ง ภายใต้สภาวะที่มีความกดดันสูง เช่น สภาพเศรษฐกิจถดถอยภายในประเทศ สงครามการค้าระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกา กับ สาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นฐานการผลิตใหม่ที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และความได้เปรียบเรื่องภาษีการค้า ภาคอุตสาหกรรมการผลิตก็เป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในกระบวนการดำเนินงาน ทรัพยากรบุคคล เป็นหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของตามเป้าหมาย

องค์กรจึงต้องดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ จะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้คุ้มค่าที่สุด ให้ได้ผลผลิตในปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมาย ผลตอบแทนสูงสุด เพื่อให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนในระยะต่าง ๆ มีแบบแผนระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และต้องมีการพัฒนาทักษะให้พนักงานอย่างต่อเนื่องหรือการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้พนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะแตกต่างกันเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล และความสมดุลชีวิต และงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแสดงผลออกมาต่างกัน สามารถประเมินวัดผลประสิทธิภาพได้ 4 ข้อด้วยกัน คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) คือผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ผลงานมีคุณภาพก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และ 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ปัจจัยของลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ แหล่งที่มาของรายได้ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ช่วงเวลาปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงงาน ระยะเวลาดำเนินงานไป-กลับที่ทำงาน และอายุงาน ลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลทำให้ทัศนคติ ประสบการณ์ ต่างกัน

ความสมดุลชีวิตและงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการองค์ประกอบ 5 ด้านของชีวิต ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง โดยการจัดการให้เกิดสมดุลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ลักษณะครอบครัวที่เล็กลง ทุกคนในครอบครัวจะต้องรับภาระหน้าที่มากกว่าเดิม ค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ต้องทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้พอค่าใช้จ่าย การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่รุนแรงที่ไม่สามารถคาดเดาได้และยากต่อการควบคุม จนอาจกระทบกับสมดุลชีวิตและงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความสมดุลชีวิตและงานของพนักงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษา เพราะปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้มีลักษณะที่นิ่งแน่นอนตลอดไป แต่ปัจจัยเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจในขณะนั้นๆ การที่ทราบปัจจัยจะทำให้สามารถปรับแนวทางให้สอดคล้องกับเหตุปัจจุบัน จะทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ได้ จะเป็นผลดีต่อองค์กรเพราะเป้าหมายในการดำเนินการจะมีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามงานวิจัย

ความสมดุลชีวิตและงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคล ความสมดุลชีวิตและงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ความสมดุลชีวิตและงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

- 1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความสมดุลชีวิตและงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

- 2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ รายได้รวมต่อเดือนของตน ระดับตำแหน่งงาน ช่วงเวลาปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน ระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงาน

อายุงาน

ความสมดุลชีวิตและงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา

- ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

- 3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ จะศึกษาครอบคลุมกลุ่มประชากร อายุ 18-60 ปี ที่เป็นพนักงานทำงานในบริษัทหรือองค์กรที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย

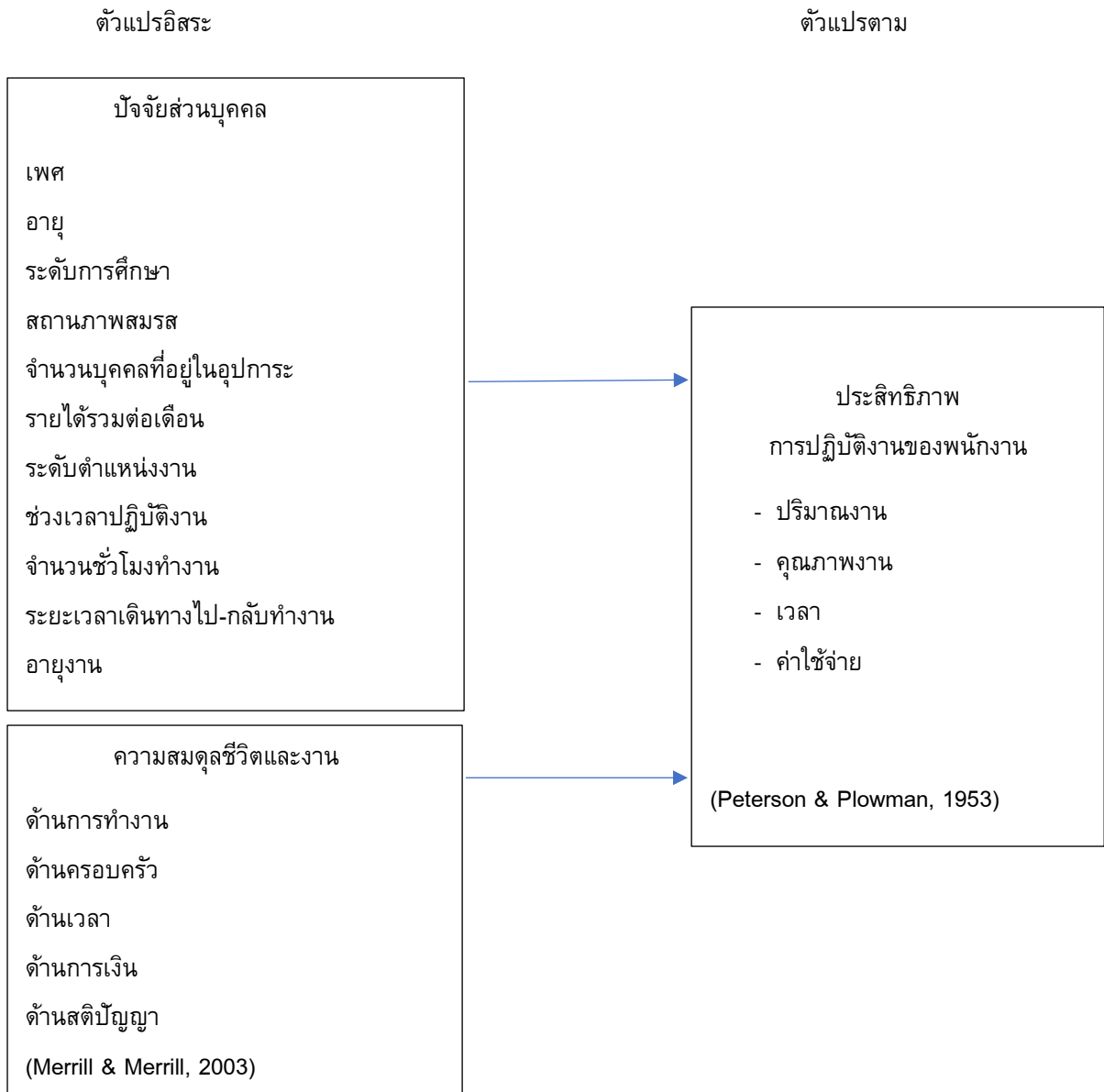
- 4 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2563 ถึงเดือนกรกฎาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1 ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2 เพื่อให้ผู้บริหารและองค์กรนำข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลชีวิตและงาน ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนทรัพยากรบุคคล
- 3 เพื่อให้ผู้บริหารและองค์กรนำข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

ทฤษฎีและแนวคิด

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล มีปัจจัยดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน
2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันเรื่องของความคิดและพฤติกรรม
3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ในองค์กรประกอบด้วยบุคคลากรจำนวนมาก แต่ละคนมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นมีผลมาจากปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่

1. อายุ
2. เพศ
3. สถานภาพสมรส
4. ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน อาชีพ รายได้ สถานะทางสังคมที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

มีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมจาก ศิรินันท์ สุขสถิต และคณะ (2556) อ้างในคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำหนดตัวแปรจำนวน 13 ตัวแปร และพรรณชนก เดชสิงห์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตและสมดุลการทำงานในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต มี 13 ปัจจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล 11 ปัจจัย เพื่อใช้ในการศึกษารุ่นนี้ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญเป็นพื้นฐาน 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน ปัจจัยที่ศึกษาเพิ่มเติมจากศิรินันท์ สุขสถิต และคณะ (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข 2 ปัจจัย ได้แก่ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงาน และพรรณชนก เดชสิงห์ (2560) การศึกษาคุณภาพชีวิตและสมดุลการทำงานในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย 2 ปัจจัย ได้แก่ เวลาปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1. ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงษ์อดิชาติ, 2549) ให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง

สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย (อ้างถึงใน ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) ได้ให้ความหมายของสมดุลภาพระหว่างชีวิตและงาน (WLB) หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง

พิชิต เทพวรรณ (2554) กล่าวว่าความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น เป็นความสามารถเฉพาะส่วนบุคคลโดยอาจขึ้นกับความสามารถในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

Edwards and Rothbard (2000) (อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Work Life Conflict)

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งสัดส่วนเท่าๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจคุณภาพชีวิต

มัสนิน เดชอริญ (2559) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน คือการจัดการด้านเวลา ในเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตด้านอื่นๆ และการไม่มีความขัดแย้งระหว่างงานและในหลายๆ ด้าน โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและงานนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในชีวิต

กล่าวโดยสรุป ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการสรรเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับชีวิตของตน ทั้งทางด้านครอบครัว การทำงาน ชีวิตส่วนตัว กิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมยามว่าง โดยการจัดสรรเวลาไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็นสัดส่วนเท่าๆ กัน แต่จะจัดสรรตามคุณค่า ความสำคัญที่บุคคลนั้นตระหนัก ดังนั้นการบริหารจัดการที่มีเหมาะสมจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จด้านอื่น ๆ

2. องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Merrill and Merrill (2003) (อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงานหรืออาชีพ ความสุขในการทำงานช่วยผลักดันให้มีพลังกายและพลังใจ
2. ด้านครอบครัว คือการบริหารจัดการการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม
3. ด้านเวลา การบริหารจัดการเวลาเป็นปัจจัยสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัว การจัดเรียงลำดับความสำคัญของเรื่องต่างๆ งานวิจัยของ กิตติคุณ แสงนิล และคณะ (2562) พบว่าปัจจัยด้านเวลา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่างคือ การจัดลำดับความสำคัญ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จะเป็นตัวส่งเสริมให้ปัจจัยด้านเวลา สามารถบรรลุเป้าหมายของการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น
4. ด้านการเงิน ผลตอบแทน รายได้ สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่าย เพียงพอต่อการดูแลสมาชิกที่อุปการะ เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว
5. ด้านสติปัญญา มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทักษะและความรู้ด้านต่างๆ ของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยการศึกษา อบรม สัมมนา ทำให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เพิ่มขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ 5 ด้านของ Merrill and Merrill (2003) ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้าน สติปัญญา และเพิ่มเติมคำถามในองค์ประกอบด้านเวลา 3 ข้อ ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า กิตติคุณ แสงนิล และคณะ (2562) มาเป็นกรอบแนวคิดของศึกษาความสมดุลชีวิตและงานของพนักงาน

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

Millet (1954) (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) (อ้างถึงใน คทาวัฐ พรหมายน, 2545) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในทางการผลิตหมายถึงการลดต้นทุนการผลิต และในทางการดำเนินงานทางด้านธุรกิจคือความสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการความเหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ในสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

สมใจ ลักษณะ (2544) (อ้างถึงใน ฉัตร แสงสาคร, 2559) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดเพื่อให้ได้ผลงานสูงสุด

ประสิทธิภาพเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ทางธุรกิจจึงหมายถึง การดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่ทำให้ต้นทุนต่ำสุด เพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรประกอบที่สำคัญประกอบด้วย ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

ประสิทธิภาพเมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับบุคคล หรือการมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว ได้ผลงานหรือบริการที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยทรัพยากรต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด

2. องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ศึกษาและสรุป เป็นปัจจัยสำคัญๆ ที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

Harrington (1931) ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร กำหนดที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการ เน้นระบบที่ทำงานให้เหมาะสมและง่าย เพื่อลดความสับสนเปลืองในด้านต่างๆ ซึ่งกำหนดเป็นหลักประสิทธิภาพ 12 ประการที่ ผู้บริหารควรทราบ กำหนดและปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) เพื่อลดความไม่แน่นอน ความคลุมเครือ
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ค้นหาความรู้ คำแนะนำให้มาก
3. รับคำแนะนำที่ดีจากผู้อื่น (Competent Counsel)
4. กำหนดวินัย (Discipline) และนำไปสู่การปฏิบัติ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) และความเหมาะสม
6. การมีข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records)
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์ กำหนดหน้าที่เพื่อให้ องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) พัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาสำหรับ แต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) รักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations)

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน (Written Standard-practice Instructions) มีระบบการทำงานที่ถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) การให้รางวัลพนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์ Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harrington Emerson (1908) โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson and Plowman มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้องค์ประกอบ 4 ข้อ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ประเภทของงานวิจัย

1. การวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online) กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรวัยทำงานชาย-หญิง ช่วงอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานเป็นพนักงานในบริษัทหรือองค์กรที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ชุด จากโดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนแต่ทราบว่ามีจำนวนมาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย คำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความเห็นของความสุขชีวิตและงาน ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. การทดสอบเครื่องมือ ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยท่านผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ความสอดคล้องชีวิตและการทำงาน ที่ระดับ 0.956 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ระดับ 0.948 มีค่าเกิน 0.70 ซึ่ง ถือว่ามีความเชื่อมั่น (Nunnally, 1978)

4. สถิติที่ใช้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ค่าสถิติ Independent T-test ค่าสถิติ F-test (One-way analysis of variance: ANOVA)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร (Pearson's correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน เพศชาย จำนวน 141 คน อายุอยู่ระหว่าง 34 - 42 ปี จำนวน 101 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน สถานภาพสมรสจำนวน 219 คน มีจำนวนบุคคลในอุปการะ 1 - 2 คน จำนวน 185 คน รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 - 25,000 บาท จำนวน 108 พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ จำนวน 164 คน ปฏิบัติงานช่วงเวลาปกติ (ช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน) จำนวน 362 คน ทำงานเฉลี่ย 41 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 227 คน ใช้ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ ไม่เกิน 30 นาที จำนวน 157 คน อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 141 คน

2. ความสมดุลชีวิตและงาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยด้านเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.14 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ปัจจัยด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ปัจจัยด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และปัจจัยด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ย 3.65 ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และปัจจัยด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก เรียงจากจากปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ปัจจัยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และปัจจัยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัย 5 ปัจจัย มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่างค่าเฉลี่ย

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่างค่าเฉลี่ย

3. พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้าน มีผลต่างค่าเฉลี่ย

4. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่างค่าเฉลี่ย

5. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม) ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเวลา มีผลต่างค่าเฉลี่ย

สมมุติฐานที่ 2 ความสมดุลชีวิตและงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม)

ปัจจัยความสมดุลชีวิตและงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โดยรวม)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสมดุลชีวิตและงาน ด้านการทำงาน	0.553	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสมดุลชีวิตและงาน ด้านครอบครัว	0.473	0.000**	น้อย	เดียวกัน
ความสมดุลชีวิตและงาน ด้านเวลา	0.620	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสมดุลชีวิตและงาน ด้านการเงิน	0.497	0.000**	น้อย	เดียวกัน
ความสมดุลชีวิตและงาน ด้านสติปัญญา	0.541	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสมดุลชีวิตและงาน โดยรวม	0.644	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 1 พบว่า ความสมดุลชีวิตและงาน (โดยรวม) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยรวม) ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620, 0.553 และ 0.541 ส่วนด้านการเงิน และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันน้อยในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.497 และ 0.473 เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.644

อภิปรายผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่ามี 5 ปัจจัย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน

อายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าเกือบทุกช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีความเห็น

ว่าพนักงานที่มีอายุน้อย โดยส่วนมากเพิ่งเริ่มทำงาน ประสบการณ์และความรู้ในเชิงปฏิบัติยังมีน้อย ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติมีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า

ระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. มีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในจังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความรู้ในเชิงปฏิบัติเป็นความรู้เบื้องต้น ทำให้การทำงานใช้เวลามากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่า

รายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 25,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ระดับที่สูงกว่าเกือบทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากอัตราเงินเดือนโดยทั่วไปจะเป็นไปตามประกาศของกฎหมายแรงงาน พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,000 - 25,000 บาท จะมีอายุงานประมาณ 1-5 ปี จากเดิมงานจะมีลักษณะแน่นอนเป็นแบบแผน ลักษณะงานจะเปลี่ยนรูปแบบเป็นการวางแผนและการตัดสินใจ ดังนั้นพนักงานจะต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้งานใหม่ พร้อมกับต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ความละเอียดรอบคอบเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก หากพนักงานไม่ระมัดระวัง จะเกิดความผิดพลาดได้

ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง มีผลต่างค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานระดับต่าง ๆ เกือบทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายพานการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานสูงนอกจากการมีความรู้และประสบการณ์ที่มากกว่า อีกสาเหตุที่สำคัญคือความคาดหวังในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นการปฏิบัติงานจะมีความระมัดระวัง รอบคอบ ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

อายุงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน โดยรวม แต่รายด้าน ด้านเวลาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานทุกระดับ ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองเรือง (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานที่เป็นภารกิจหลักของตนเองและขององค์กร การทำงานมีความรอบคอบ และมีประสบการณ์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลชีวิตและงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตและงาน (โดยรวม) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยรวม) ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ยิ่งระดับความสมดุลชีวิตและงานมีมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะมากขึ้นไปด้วย เมื่อพิจารณาความ

สมดุลชีวิตและงาน ด้านการเงินและด้านครอบครัว กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันระดับน้อย มีผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ แสงนิล และคณะ (2562) การวิจัยเรื่อง การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมายหรือการวางแผน ที่ไม่ชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยด้านระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ชัดเจน 3) ปัจจัยภายนอก ที่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม 4) ปัจจัยด้านภาระหน้าที่ทางครอบครัว เป็นอุปสรรคที่อาจขัดขวาง การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามี 5 ปัจจัย คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านของ 5 ปัจจัยดังกล่าว พบว่า ด้านเวลา พบผลต่างค่าเฉลี่ยถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานทั้ง 4 ปัจจัยนี้ จะเป็นลักษณะของพนักงานใหม่ คือ อายุระหว่าง 18-25 ปี ระดับการศึกษามัธยมปลาย/ปวช. เป็นพนักงานพนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในบริษัทและองค์กร ควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะยาว

2. จากการวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตและงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าความสมดุลชีวิตและงาน (โดยรวม) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยรวม) ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและงาน รายด้าน พบว่า ด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก ส่วนด้านการเงิน และ ด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันที่ระดับน้อย ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีข้อเสนอแนะให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในบริษัทและองค์กร ศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาระดับปัจจัยด้านการเงินและด้านครอบครัวของพนักงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับน้อยให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยควรจัดเก็บด้วยแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบได้รับการชี้แจงให้เข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย แต่เนื่องจากดำเนินการวิจัยจัดทำในช่วงที่เกิดโรคระบาดโควิด-19 จึงไม่สามารถใช้วิธีดังกล่าว

2. ควรศึกษาปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีอายุน้อย เพราะการทำให้พนักงานใหม่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นในระยะเวลาที่สั้นขึ้นจะสามารถเพิ่มผลกำไรให้กับบริษัทได้มากขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยบริษัทหรือองค์กร เกี่ยวกับคุณลักษณะพนักงานที่พึงประสงค์ เพื่อให้บุคคล หน่วยงาน ระบบการศึกษา มีทิศทางในการพัฒนาร่วมกัน

บรรณานุกรม

กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ข อ ง พนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีเตอร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ ม ห า บั ณ ฑี ต . กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติคุณ แสงนิล และคณะ. (2562). การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและ การทำงาน: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วารสารเกษมบัณฑิต. ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 114-130

กิตติยา วิฑิตคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซไนน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.

ชนัญรัตน์ อินทุลักษณะ. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน แ่ ห่ ง ห นึ่ง . วารสารการแพทย์ทหารบก. ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2557): 382- 389.

ศทวฑฐ พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้า เมือง: ศึกษา เฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตร ม ห า บั ณ ฑี ต . ก รุง เ ท พ ม ห า น ค ร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นันทวรรณ ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต เครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ปัญญาพร วิฑิตพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อ ส ร้ า ง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต . กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรรณชนก เดชสิงห์. (2560). ศึกษาคุณภาพชีวิตและสมดุลการทำงานในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต เทพวรรณ, 2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ

ได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พรินทร์ (1991) จำกัด.

ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2549). สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน. ปีที่ 51 ฉบับที่ 1 (มกราคม -กุมภาพันธ์ 2549): 18- 22.

มณีรัตน์ ทองเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคม อุตสาหกรรม บางปู จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัสลิน เดชอรัญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดี ของพนักงาน เจ เน อ เรชน่วย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2556. จาก <http://www.dla.go.th/work/kpinow/7ebook/pdf/2554/worklife.pdf>

ศิรินันท์ สุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมใจ ลักษณะ. (2545). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.

สมยศ แยมเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย น ม า รී น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการ บี น . วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิริธร สิริสุทธิ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการ หลักประกัน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หทัยทิพย์ ลีรวงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน: กรณีศึกษา สถาบันคุ้มครองเงินฝาก. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ดิ ด ตั้ ง เครื่องจักรสายพานการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. (3rd Ed). New York: John Wiley & Sons.

Harrington Emerson. (1931). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine. Kotter.