

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

The Influence of Quality of Work Life on the Work Performance of
Government Personnel in Huai Yot District, Trang Province.

หทัยภัทร เต็มสังข์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง โดยประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอ ห้วยยอด จังหวัดตรัง จำนวน 400 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ถดถอย มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ความแตกต่างของอายุกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ความแตกต่างของสถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ความแตกต่างของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ความแตกต่างของสถานภาพการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่าย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความแตกต่างของอายุการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ยคือ 4.12 (3) ประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, หน่วยงานภาครัฐ

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study personal factors and the work efficiency of government personnel in Huai Yot District, Trang Province. (2) to study quality of work life factors affecting the work efficiency of government personnel in Huai Yot District, Trang Province. (3) to study the work efficiency of government personnel in Huai Yot District, Trang Province. The sample population consisted of 400 government personnel in Huai Yot District, Trang Province. The obtained data were analyzed using descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, and standard deviation, and analyzed using inferential statistics consisting of the mean difference between variables, Analysis of Variance, and Regression Analysis with a statistical significance level of 0.05.

The results of the study found that (1) the difference in gender and work efficiency in terms of work quantity was statistically significant at the 0.05 level, the difference in age and work efficiency in terms of work quality, work quantity, time, and cost was statistically significant at the 0.05 level, the difference in marital status and work efficiency in terms of work quality, work quantity, time, and cost was statistically significant at the 0.05 level, the difference in educational level and work efficiency in terms of work quality, work quantity, time, and cost was statistically significant at the 0.05 level, the difference in employment status and work efficiency in terms of work quality, quantity, and cost was statistically significant at the 0.05 level and the difference in length of service and work efficiency in terms of work quality, work quantity, time, and cost was statistically significant at the 0.05 level. Otherwise, no statistical significance was found (2) all aspects of quality of work life were at a high level of agreement, with the aspect having the highest mean being social integration, the mean was 4.12. (3) all aspects of work efficiency were at a high to highest level of agreement, with the aspect having the highest mean being work quality.

Keywords : Work Efficiency, Quality of Work Life, Government Agencies

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม จะมีโอกาสสูงในการประสบความสำเร็จและมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจเกิดสภาวะถดถอย ยิ่งส่งผลกระทบต่อความต้องการของบุคลากรอย่างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น องค์กรต้องมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอีกด้วย เพราะถ้าองค์กรสามารถพัฒนาให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้นแล้ว ก็จะรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเป็นหนึ่งในความท้าทายที่สำคัญที่สุด สำหรับองค์กรในยุคปัจจุบันการดำเนินกลยุทธ์เพื่อรักษาและดึงดูดบุคลากรเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กร ควรให้ความสำคัญและปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานราชการ ถือเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของหน่วยงานราชการควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจ ในขณะที่การบริหารงานภายในองค์กรแต่องค์กรโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ งานและคน การทำงานจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากคนในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ และผู้บริหารจะต้องบริหารงานบุคคลและสรรหาคูหากรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นขั้นแรกความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง เพื่อเป็นข้อมูลให้แต่ละส่วนราชการในการกำหนดกลยุทธ์หรือปรับแผนนโยบายในองค์กรเพื่อจูงใจ สรรหา และรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นฟันเฟืองที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

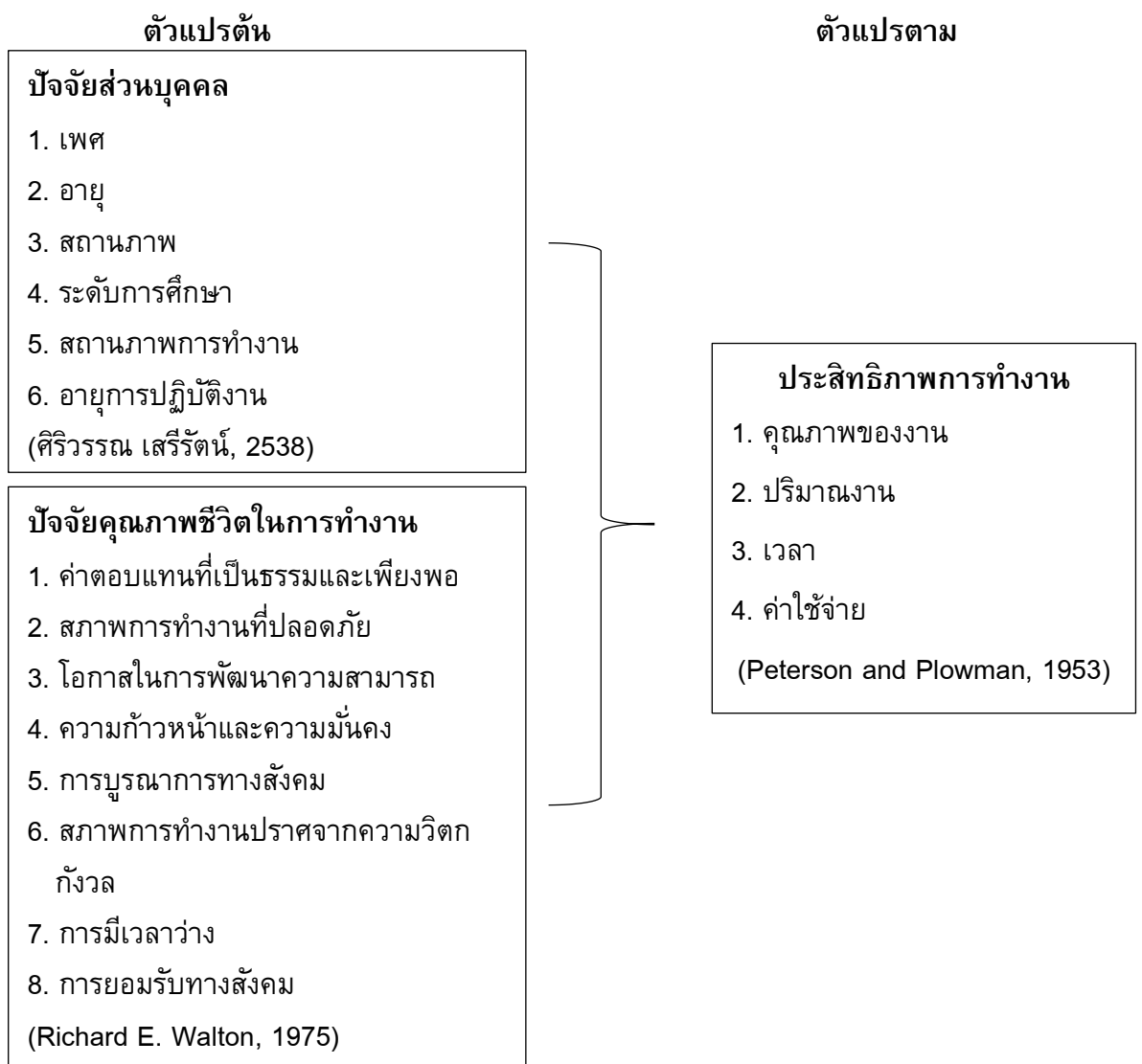
ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน “Quality of Working Life” มีหลายทัศนะ อาทิ การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้าน บุคคลและด้านกายภาพที่ได้เอื้อต่อการทำงานที่ดี (ปิยนันท์ โชติวิเศษ , 2560) การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้ปฏิบัติซึ่งการปฏิบัติงานนั้น สามารถจะตอบสนอง ต่อความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีความปลอดภัยและส่งเสริมผลดีต่อสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีและมีความมั่นคง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างงานที่ปฏิบัติกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันซึ่งก่อให้เกิด ผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน (โชติกา นามบุญเรือง, 2559) Richard E. Walton (1973) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สภาพการทำงานปราศจากความวิตกกังวล 7. การมีเวลาว่าง และ 8. การยอมรับทางสังคม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและ

ประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน (สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558) หรืออีกนิยามคือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ผลสำเร็จที่ได้จะพิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ที่มีตัวบ่งชี้ชัดและสามารถวัดได้ ได้แก่ ความประหยัดหรือคุ่มค่าที่คำนวณจากต้นทุน ทรัพยากร เวลา และคุณภาพ เป็นการผลิตหรือการทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ผลลัพธ์ออกมามากที่สุด โดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรน้อยที่สุด (เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ, 2562) Peterson and Plowman (1953) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา และ 4. ค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะนำ 4 องค์ประกอบดังกล่าวมาเป็นตัวแปรในการทำวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนราชการต่างๆ จำนวน 2,895 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักงานจังหวัดตรัง ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2564 ,สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง ณ เดือนธันวาคม 2566 และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพบนอินเทอร์เน็ต (Gishealth) กระทรวงสาธารณสุข ณ เดือนธันวาคม 2564) ซึ่งการคำนวณขนาดตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 352 คน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่างแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 การคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 5 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็น เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC = 0.98 และความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย ก่อนนำไปใช้จริง (Pre-test) จากนั้นนำคำถามที่มีมาตรวัดเป็น Interval Scale มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.966 และด้านปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน เท่ากับ 0.970

. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และแนวโน้มของข้อมูล โดยการอธิบายข้อมูลในส่วน of คำถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และ อายุการปฏิบัติงาน ใช้การนำเสนอค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในส่วน of ข้อคำถามปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน เป็นข้อคำถามแบบอันตรภาคชั้นให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

นำเสนอโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์เอาไว้ทั้งหมด 2 สมมติฐานการวิจัย เพื่อให้ผลการทดสอบสมมติฐานตอบรับกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ สมมติฐานในการวิจัยที่ 1 บุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนการทดสอบโดยสถิติ T-Test , F-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสมมติฐานในการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ใช้การถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 สถานภาพสมรส สมรส มากที่สุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 การศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 สถานภาพการทำงาน ข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 อายุการปฏิบัติงาน 1 เดือน – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในระดับมาก จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.77$) และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ในระดับมาก จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบ

ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ในระดับมาก จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.07$) และท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในระดับมาก จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ท่านมีโอกาสดำเนินงานได้ตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$) และหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ในระดับมาก จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ปราศจากความวิตกกังวล ในระดับมาก จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) และผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีเวลาว่าง ในระดับมาก จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา ภาระงานที่ท่าน

รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\bar{X} = 3.98$) และท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการยอมรับทางสังคมในระดับมาก จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความคล่องตัวในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.08$) และลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคม ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ในระดับมาก จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่/เต็มศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่าน ($\bar{X} = 4.27$) ท่านตรวจสอบผลงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.25$) ท่านใช้เทคโนโลยีและเทคนิคต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.21$) และท่านสามารถลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ในระดับมาก จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานได้งานสำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.17$) ท่านสามารถจัดการงานหลายๆ งานพร้อมกันได้โดยยังคงรักษาคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.13$) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่มากขึ้นโดยไม่รู้สึกถึงภาระที่เกินความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$) และจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ในระดับมาก จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านใช้เทคโนโลยีและเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด และการบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานของ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น

($\bar{X} = 4.17$) ท่านสามารถบริหารเวลาในสถานการณ์ที่มีงานด่วนเข้ามาพร้อมกันหลายเรื่องได้ ($\bar{X} = 4.14$) และท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือ ระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ในระดับมาก จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ท้อแท้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ หรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน ($\bar{X} = 4.17$) หน่วยงานของท่านปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.09$) หน่วยงานของท่านตรวจสอบและควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.04$) และหน่วยงานของท่านมีการวางแผนและตั้งงบประมาณสำหรับการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยที่ 1 บุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยที่ 1

ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพ การทำงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านเพศ	ด้านคุณภาพของงาน	ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านอายุ		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสถานภาพสมรส		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านระดับการศึกษา		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสถานภาพการทำงาน		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านอายุการปฏิบัติงาน		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านเพศ	ด้านปริมาณงาน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านอายุ		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสถานภาพสมรส		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านระดับการศึกษา		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสถานภาพการทำงาน		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านอายุการปฏิบัติงาน		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยที่ 1 (ต่อ)

ด้านเพศ	ด้านเวลา	ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านอายุ		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสถานภาพสมรส		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านระดับการศึกษา		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสถานภาพการทำงาน		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านอายุการปฏิบัติงาน		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านเพศ	ด้านค่าใช้จ่าย	ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านอายุ		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสถานภาพสมรส		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านระดับการศึกษา		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสถานภาพการทำงาน		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านอายุการปฏิบัติงาน		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานในการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยที่ 2

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบ
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน	สมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ด้านคุณภาพของงาน	ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านการบูรณาการทางสังคม		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพการทำงานปราศจากความวิตกกังวล		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการมีเวลาว่าง		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการยอมรับทางสังคม		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยที่ 2 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ด้านปริมาณงาน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการบูรณาการทางสังคม		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพการทำงานปราศจากความวิตกก		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการมีเวลาว่าง		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการยอมรับทางสังคม		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ด้านเวลา	ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการบูรณาการทางสังคม		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพการทำงานปราศจากความวิตกก		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการมีเวลาว่าง		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการยอมรับทางสังคม		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ด้านค่าใช้จ่าย	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านการบูรณาการทางสังคม		ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพการทำงานปราศจากความวิตกก		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการมีเวลาว่าง		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ด้านการยอมรับทางสังคม		มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส สมรส การศึกษา ปริญญาตรี สถานภาพการทำงาน ข้าราชการ อายุการปฏิบัติงาน 1 เดือน – 5 ปี

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศที่ต่างกันมี

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายไม่ต่างกัน ส่วนด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ระหว่าง**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ช่วงอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ระหว่าง**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส**มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คือ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ระหว่าง**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ระหว่าง**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการทำงาน**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สถานภาพการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านเวลา ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ที่สถานภาพการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาไม่ต่างกัน

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ระหว่าง**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการปฏิบัติงาน**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ช่วงอายุการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ย คือ 4.12 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาร่วมกับทฤษฎีของ Walton ทั้ง 8 ด้าน จะเห็นได้ว่าผลการศึกษที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐในอำเภอย่อยอดมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามแนวคิดของ Walton

ผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพการทำงานทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย คือ 4.24 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬามาต วงคำจันทร์ สมบูรณ์ศรีภู และโยธกา แก้วคำ (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในอำเภอห้วยยอดอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเมื่อพิจารณาตามกรอบทฤษฎี Peterson & Plowman (1953) ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่าบุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านความสามารถ ความรับผิดชอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารควรพิจารณาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลแตกต่างกันต่อประสิทธิภาพการทำงานเกือบทุกด้าน ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ที่สอดคล้องกับปัจจัยเหล่านี้ เช่น จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาและอายุการปฏิบัติงาน หรือมอบหมายงานที่ใช้ประสบการณ์สำหรับผู้ที่มีอายุมากและอายุการปฏิบัติงานสูง

สำหรับงานวิจัยในอนาคต ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของหน่วยงานที่เฉพาะเจาะจงขึ้น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงใดกระทรวงหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลที่มีความชัดเจน เชื่อถือได้ และนำไปใช้ปรับนโยบายได้จริง ควรแยกกลุ่มระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อนำไปบูรณาการพัฒนาประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กรกนก รักช้าง. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคอก อำเภอดงหลวง จังหวัดกาญจนบุรี. สืบค้นจาก

<http://www.mbaphangnga.ru.ac.th/documents/IS/IS3/6424103019.pdf>.

จุฬามาต วงคำจันทร์ สมบูรณ์ศรีภู และโยธกา แก้วคำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/TUuS8>

- ชัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. สืบค้นจาก https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154085.pdf?utm_source=chatgpt.com.
- ชลิดา ละม้ายพันธ์ และ แสงจิตต์ ใต้แสง. (2567) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/267656>.
- พงศธร ชัยเสน. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สืบค้นจาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566_1713413211_6514830038.pdf
- มุกตอพา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/server/api/core/bitstreams/de99495c-8b94-4618-87cd-6d95627bd2eb/content>.
- ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพบนอินเทอร์เน็ต (Gishealth) กระทรวงสาธารณสุข. (2564). ข้อมูลจำนวนบุคลากรทางการแพทย์. สืบค้นจาก <https://gis-health.moph.go.th/healthmap/gmap.php>.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/bim/article/view/253060?utm_source=chatgpt.com.
- คันสนีย์ หงส์ทอง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3. สืบค้นจาก <http://www.abstract.ru.ac.th/mbacampus/index.php/abstractData/viewIndex/40>.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life). สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- สำนักงานจังหวัดตรัง. (2564). ข้อมูลจำนวนบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. สืบค้นจาก https://ww2.trang.go.th/form_template/showList?cid=8.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง. (2566). ข้อมูลจำนวนบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/sESh5>.