

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรำไพบุรี จังหวัดตรัง

ศิริมา วงศ์รอด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรำไพบุรี จังหวัดตรัง การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรภาครัฐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ ที่ทำการปกครองอำเภอรำไพบุรี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 แห่ง ในอำเภอรำไพบุรี จังหวัดตรังจำนวน 300 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์เชิงสถิติพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรำไพบุรี จังหวัดตรัง แตกต่างกันได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรำไพบุรี จังหวัดตรัง แตกต่างกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to examine the quality of work life that affects the job performance of public sector personnel in Ratsada District, Trang Province. This research was quantitative in nature. The researcher conducted a survey study and collected data from a sample group using a questionnaire developed by the researcher. The sample consisted of 300 public sector personnel working at the Ratsada District Office and six local administrative organizations in Ratsada District, Trang Province.

Data were analyzed using descriptive statistics, One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis. The statistical analysis revealed that differences in personal factors significantly affected the job performance of public sector personnel in Ratsada District, Trang Province in four aspects: marital status, educational level, length of work experience, and average monthly income, at the 0.05 level of statistical significance.

Furthermore, the statistical results indicated that four aspects of quality of work life-safe working environment, job security and career advancement, opportunities for individual capability development, and social integration or teamwork-significantly affected the job performance of public sector personnel in Ratsada District, Trang Province, at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords : Quality of Work Life, Job Performance

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

หน่วยงานราชการถือเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนประเทศไทย และดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากมีการพัฒนาของบุคลากรมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

เมื่อพิจารณาความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างเป็นขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนั้น มี 8 ประการ อันได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (วันทนา เนาววัน และอารมณ เอี่ยม ประเสริฐ, 2563)

ดังนั้น บุคลากรภาครัฐผู้ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ เป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารองค์กร ดูแลเอาใจใส่ และให้ความสำคัญต่อบุคลากรภาครัฐผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ส่งผลให้การบริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรักษา จังหวัดตรัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรักษา จังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรักษา จังหวัดตรัง

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรักษา จังหวัดตรัง แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรักษา จังหวัดตรัง แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรภาครัฐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ ที่ทำการปกครองอำเภอรัฐฯ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 แห่ง ในอำเภอรัฐฯ จังหวัดตรัง ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรต้นอีกชุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

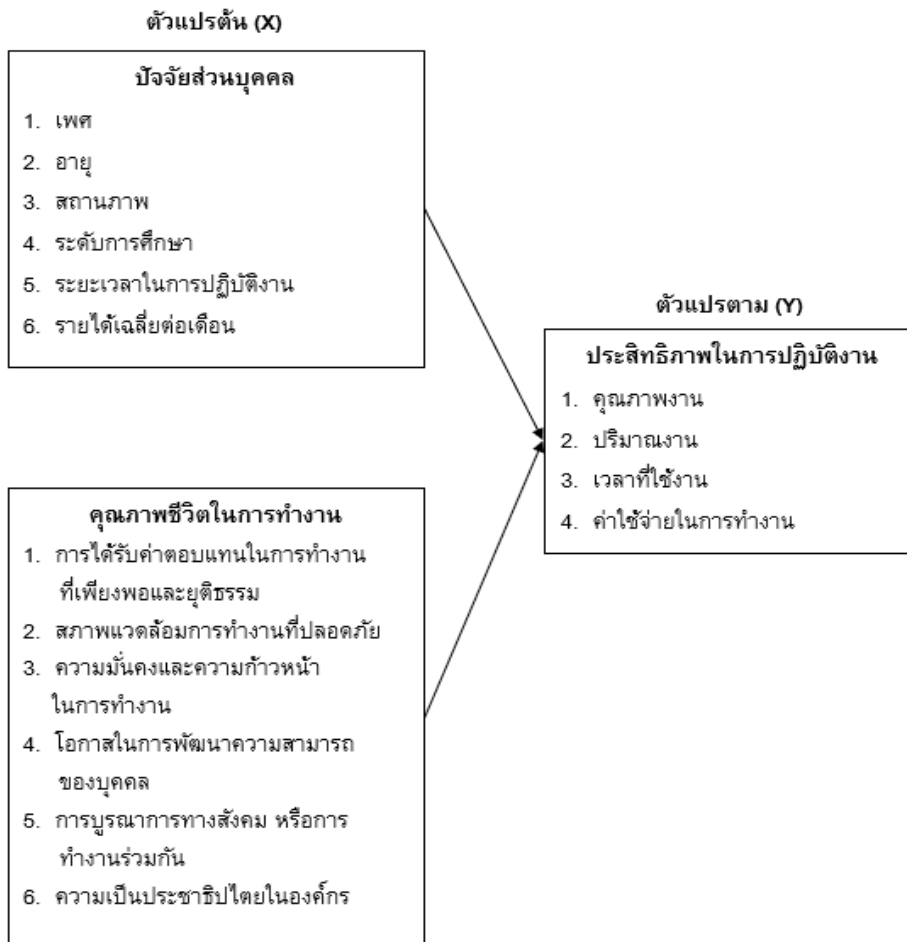
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (สิริณัฐ แสงดารา, 2561) ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วย เงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้ 1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน ร่วมกัน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม Walton (1973) (อ้างถึงใน อรุณ ศรีระยับ, และคณะ, 2563) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 9 ด้าน คือ 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ 6. ด้านสังคมสัมพันธ์ 7. ด้านลักษณะการบริหารงาน 8. ด้านภาวะอิสระจากงาน 9. ด้านความภูมิใจในองค์กร Huse & Cummings (1985) (อ้างถึงใน ปฐมภาณินกาญจน์, 2561)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงานปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย Peterson & Plowman (1997) (อ้างใน ศตนันท์ คงทอง, 2563) และองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 ข้อด้วยกันคือ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณ 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่าย Peterson & Plowman (1953) (อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ ทองหล้า และ ชินโสณ วิสิฐนธิกริจจา, 2564) ผู้วิจัยจึงได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรักษา จังหวัดตรัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรภาครัฐซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ ที่ทำการปกครองอำเภอรักษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 แห่ง ในอำเภอรักษา จังหวัดตรัง จำนวน 320 คน จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน และนำเกณฑ์สำหรับประเมินความเหมาะสม ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ถือว่าดี (Good) Comrey & Lee (1992) เพื่อความเหมาะสมจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คนสำหรับการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Questionnaire) โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคำถามคัดกรองและปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต Likert (1932) (อ้างถึงใน ศตวรรษ คงทอง, 2563)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดย 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา (Item Objective Congruence Index : IOC) เท่ากับ 1 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ 2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งชุด มีค่าเท่ากับ 0.951 แสดงว่าแบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติในการคำนวณโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติในการคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบค่าความถดถอยของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง ผลที่ได้แสดงค่าความถดถอย (b , β) และค่า R^2 ซึ่งบ่งชี้ถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอวังน้อย จังหวัดตราชัย

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.681 ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.681) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702 ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.702) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.734 ($\bar{X} = 4.1489$, S.D. = 0.734) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.720 ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.720) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.755 ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.755) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.818 ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.818) ขณะที่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.808 ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.808)

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอวังน้อย จังหวัดตราชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675 ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.675) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.679 ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.679) รองลงมาคือ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.706 ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.706) ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.713 ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.713) และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.715 ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.715)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐ อำเภอระษฏา จังหวัดตรัง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอระษฏา จังหวัดตรัง

		ปัจจัยส่วนบุคคล	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig
ประสิทธิภาพ							
ในการปฏิบัติงาน	เพศ		300	4.02	.728	.963	.383
ของบุคลากรภาครัฐ	อายุ		300	3.87	.961	1.905	.129
อำเภอระษฏา	สถานภาพ		300	3.87	.683	10.881	<.001*
จังหวัดตรัง	ระดับการศึกษา		300	3.65	.662	23.989	<.001*
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		300	3.85	.721	7.342	<.001*
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		300	3.65	.694	17.202	<.001*

* Sig. \leq 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านอายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอระษฏา จังหวัดตรัง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐ อำเภอระษฏา จังหวัดตรัง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐ อำเภอระงัว จังหวัดตรัง

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.805	.132		6.079	<.001
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม X ₁	-.038	.047	-.046	-.803	.422
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัย X ₂	.197	.056	.210	3.491	<.001*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน X ₃	.179	.059	.216	3.001	.003*
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล X ₄	.181	.072	.202	2.504	.013*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน X ₅	.229	.071	.249	3.207	.001*
6. ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร X ₆	.072	.071	.075	1.016	.310
R = 0.836 R ² = 0.699 Adjusted R ² = 0.693 F= 113.504 Sig. = <.001* S.E. = 0.37418					

* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเท่ากับ (Beta = 0.229, Sig. = 0.001) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเท่ากับ (Beta = 0.197, Sig. = <0.001) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเท่ากับ (Beta = 0.181, Sig. = 0.013) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเท่ากับ (Beta = 0.179, Sig. = 0.003) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอระงัว จังหวัดตรังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. > 0.05) ในส่วน
ของตัวแปรด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเท่ากับ (Beta = 0.072, Sig. = 0.310) และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเท่ากับ (Beta = -0.038, Sig. = 0.422) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอระงัว จังหวัดตรังไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอวังงิ้ว จังหวัดตรัง ตามสมการแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

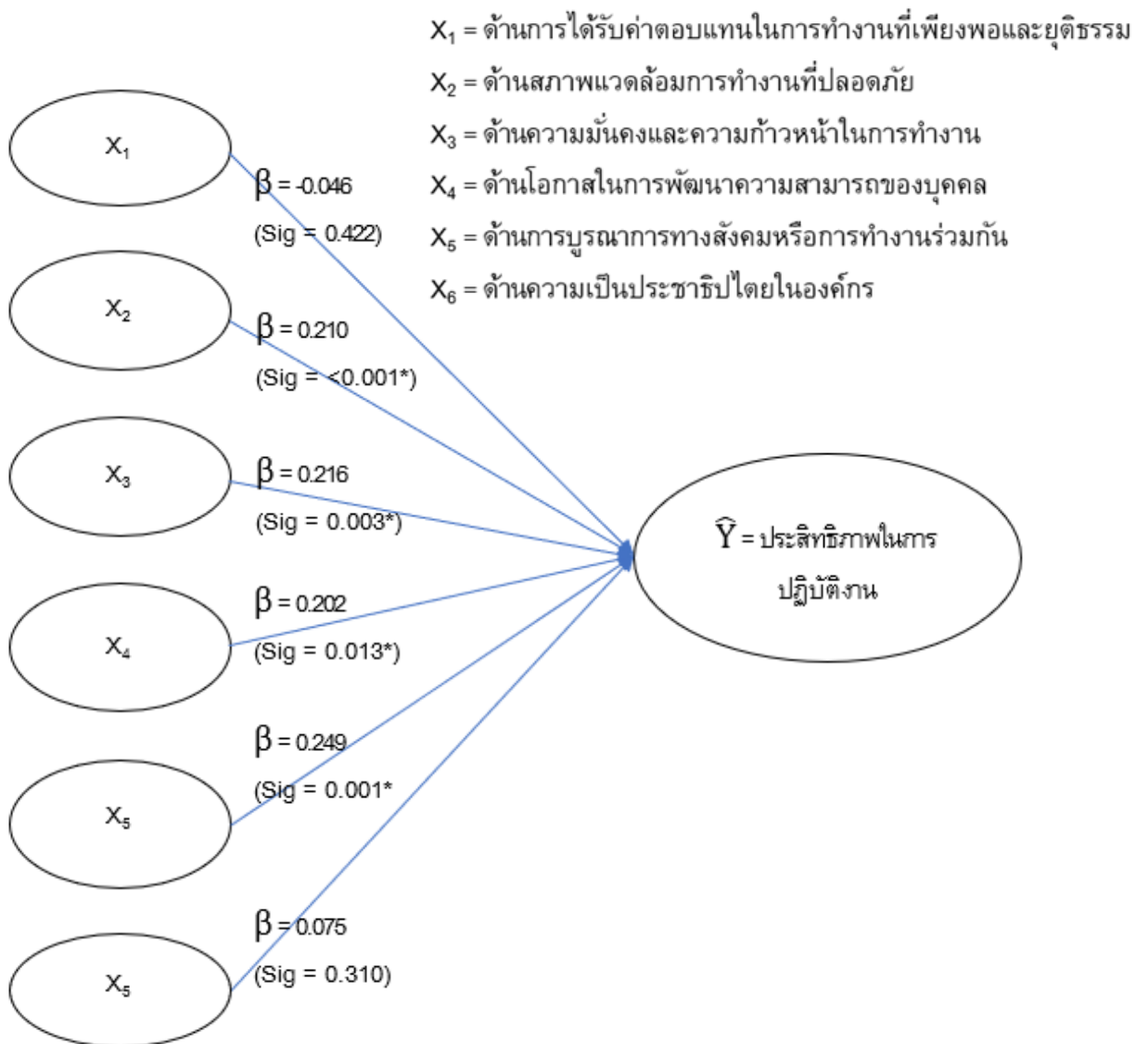
$$\hat{Y} = 0.805 - 0.038X_1 + 0.197X_2 + 0.179X_3 + 0.181X_4 + 0.229X_5 + 0.072X_6$$

$$R^2 = 0.699 ; \text{Adj } R^2 = 0.693$$

สมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta Standardized)

$$\hat{Y} = \beta_1(Z_1) + \beta_2(Z_2) + \beta_3(Z_3) + \beta_4(Z_4) + \beta_5(Z_5) + \beta_6(Z_6)$$

$$\hat{Y} = -0.046(Z_1) + 0.210(Z_2) + 0.216(Z_3) + 0.202(Z_4) + 0.249(Z_5) + 0.074(Z_6)$$



รูปภาพที่ 2 แสดงอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านอายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอธวัชชัย จังหวัดตรัง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า หน่วยงานภาครัฐ มีโครงสร้างองค์กรที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้การดำเนินงานมีความชัดเจน ความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านอายุ จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอธวัชชัย จังหวัดตรัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเงื่อนไขชีวิต สถานภาพที่แตกต่างกัน ภาระความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัว ความยืดหยุ่นในการทำงาน ล่วงเวลา ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่อยอดความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานผ่านการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความชำนาญและทักษะต่าง ๆ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และรายได้ที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอธวัชชัย จังหวัดตรัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอธวัชชัย จังหวัดตรัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอธวัชชัย จังหวัดตรัง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชลิดา ละม้ายพันธุ์, แสงจิตต์ ไต้แสง (2567) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มุสต่อฟ้า หมัดบินเฮด (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 4.05 ด้านคุณภาพงานได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านเวลาที่ใช้ในงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน และด้านปริมาณงานตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง ให้ความสำคัญกับผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ตระหนักและคำนึงถึงคุณภาพของงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อส่งผลให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณภาพอยู่เสมอ การปฏิบัติงานที่มีการวางแผนการบริหารเวลาที่ใช้ในงาน แม้เกิดปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานก็จะทำให้งานเสร็จตามกำหนด การให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลิดา ละม้ายพันธุ์, แสงจิตต์ ใต้แสง (2567) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

ด้านการบูรณาทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยนี้มีระดับความคิดเห็นสูงสุด จึงเสนอแนวทางพัฒนา โดยเสริมสร้างความร่วมมือและความช่วยเหลือกันในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้นำเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม หรือกิจกรรม CSR กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เกิดเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จัดระบบควบคุมความปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย อย่างเหมาะสม และจัดฝึกอบรมให้ความรู้การปฏิบัติตน และการใช้อุปกรณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐ เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้แสดงศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น และสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อปรับคุณวุฒิให้สูงขึ้น

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรจัดให้มีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากร ภาครัฐได้พัฒนาศักยภาพการทำงาน ส่งเสริมให้เติบโตตามสายการทำงาน และสนับสนุนการ สอบเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคตต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจใน การทำงานความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เห็นภาพรวม ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม จะช่วยให้ ผู้วิจัยได้ข้อมูลในบริบทเฉพาะได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง สืบค้นจาก

<https://dspace.spu.ac.th/items/6a224cef-83f6-4a9e-b5a8-d97058be50e8>

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และ ชินโสณ วิสิฐนธิกิจจา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร สืบค้นจาก

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/254082>

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอำเภอรัชฎา เว็บไซต์ที่ว่าการอำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง สืบค้นจาก

<https://ratsada.dopatrang.go.th/general1.php>

ชลิตา ละม้ายพันธุ์, แสงจิตต์ ไต่แสง. (2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง สืบค้นจาก

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/267656>

- ณัฐริกา แป้นถิ่ง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี สืบค้นจาก
https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/64910103.pdf
- ทรงสิริ เจริญศิริ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานประมง สืบค้นจาก
<https://dspace.spu.ac.th/items/5aea34e1-5f89-4163-8999-25f23ea973b0>
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สืบค้นจาก
<https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>
- นรินทร์ ออบแพทย์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากร
ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง สืบค้นจาก
<https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8496&context=chulaetd>
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สืบค้นจาก
<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3748>
- บัณฑิตารีย์ เสกขุนทด. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม
ความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด สืบค้นจาก
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/285832>
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า
อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม สืบค้นจาก
<https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/294019>
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัด
เชียงใหม่ สืบค้นจาก <http://cmuir.cmru.ac.th/bitstream/123456789/1530/1/F432997.pdf>
- พงศธร ชัยเสน. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สืบค้นจาก
https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566_1713413211_6514830038.pdf

- มยุริน แจ่มแจ่ม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สืบค้นจาก
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:169032
- มุกตอพา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง สืบค้นจาก
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17475/1/6310521529.pdf>
- วันทนา เนาว์วัน และอารมณ ใเอียม ประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน สืบค้นจาก
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/235862>
- ศตวรรษ ดงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี สืบค้นจาก
<https://dspace.spu.ac.th/items/2fe81832-3a72-4bc4-8353-352503cd5d7a>
- สิริณัฐ แสงดาราร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร สืบค้นจาก
<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2057/1/60602334.pdf>
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก สืบค้นจาก
<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4209/1/621220082.pdf>
- อรุณ ศรีระยับ, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี จิรินัง และชาญ ชาระवास. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ สืบค้นจาก
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252189>