

คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม

Quality and efficiency of life and work of public servants in

Ministry of Industry, Thailand Government

สุดารัตน์ สุบิน¹, ดร. กรเอก กาญจนโกศล²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม (2) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมจำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแจกแจงความถี่ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์พบว่า (1) ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพโดยรวม แต่แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นระดับมากในทุก ๆ ข้อ ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวม ($R = .446$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ($R = .425$) ด้านปริมาณงาน ($R = .480$) และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($R = .248$) โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน 3) กระทรวงอุตสาหกรรม

¹ นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาชั้นค่วาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purposes of this independent study focusing on the quality and efficiency of life and work of public servants in Ministry of Industry, Thailand Government are shown as following: (1) to study the work efficiency of government officers of the Ministry of Industry (2) to find the relationship between the quality of working life and the work efficiency of government officers of the Ministry of Industry using quantitative research methods by collecting data from questionnaires (Questionnaire). The samples were 400 government officers of the Ministry of Industry. The data were analyzed by using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation coefficient. The hypothesis has been tested by using the t-Test analysis, one way analysis of Variance, and Least-Significant Different (LSD) comparing method. Data were analyzed with descriptive statistics setting the statistical significance level at 0.05

The result shows that the personal data of all 400 respondents, mostly 232 female, accounting for 58.0%. The majority of the respondents is 31-40 years old, which are 152 persons or 38.0% of all samples. Most of all were single status, which are 161 persons or 40.3%. 223 people are graduated the bachelor degree by accounting for 55.8%. Most of the respondents are less than 5 years' experience in this organization with the number of 164 people or 41.0%. Most respondents have an average monthly income at the level of 15,001 - 30,000 baht with totally 259 people or 64.8%. The summary has been divided into 2 topics as shown below: (1) The results of the study found that the work efficiency of civil servants under the Ministry of Industry concerning quality, workload, and speed has a high level of overall performance opinion with 3.98 on average. Considering each aspect, all are determined at a high level on average of 4.08, 3.95, and 3.90 respectively. (2) The relationship between the quality of working life and work efficiency of government officers under the Ministry of Industry found that in general R is .446. Considering each aspect with statistical significance at the level of 0.05, the quality of working life is related to work efficiency in term of R equally .425, .480, and .248 respectively.

Keywords : 1) Quality of working life 2) Performance 3) Ministry of industry

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551, 2551, หน้า 13) ด้วยเหตุนี้เอง การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลต่อการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งก็คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการทำงานที่มีประสิทธิภาพจึงมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร และข้าราชการส่วนใหญ่ก็จะใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปกับการทำงาน ฉะนั้นการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต การทำงานอย่างมีความสุขและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ด้วยเหตุนี้เอง ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในสายอาชีพใด ตำแหน่งใดก็ตามย่อมที่จะอยากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะเมื่อทำงานได้อย่างมีอาชีพแล้วนั้นผลลัพธ์ที่ได้ก็จะส่งผลดีให้กับตัวเองและองค์กร แต่การที่บุคคลจะทำงานให้กับองค์กร ได้ดีมีค่าน้อยเพียงใด ล้วนมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อบุคลากรที่อาจส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดังที่มุ่งหวังไว้ ทำให้คุณภาพประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การทำงานล่าช้ากว่าปกติ และส่งผลเสียต่อองค์กรโดยรวมได้

จากปัญหาดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะในด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องตรวจสอบปัจจัยดังกล่าว เพื่อจะได้นำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานส่งผลให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดขวัญกำลังใจ และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติต่อไป

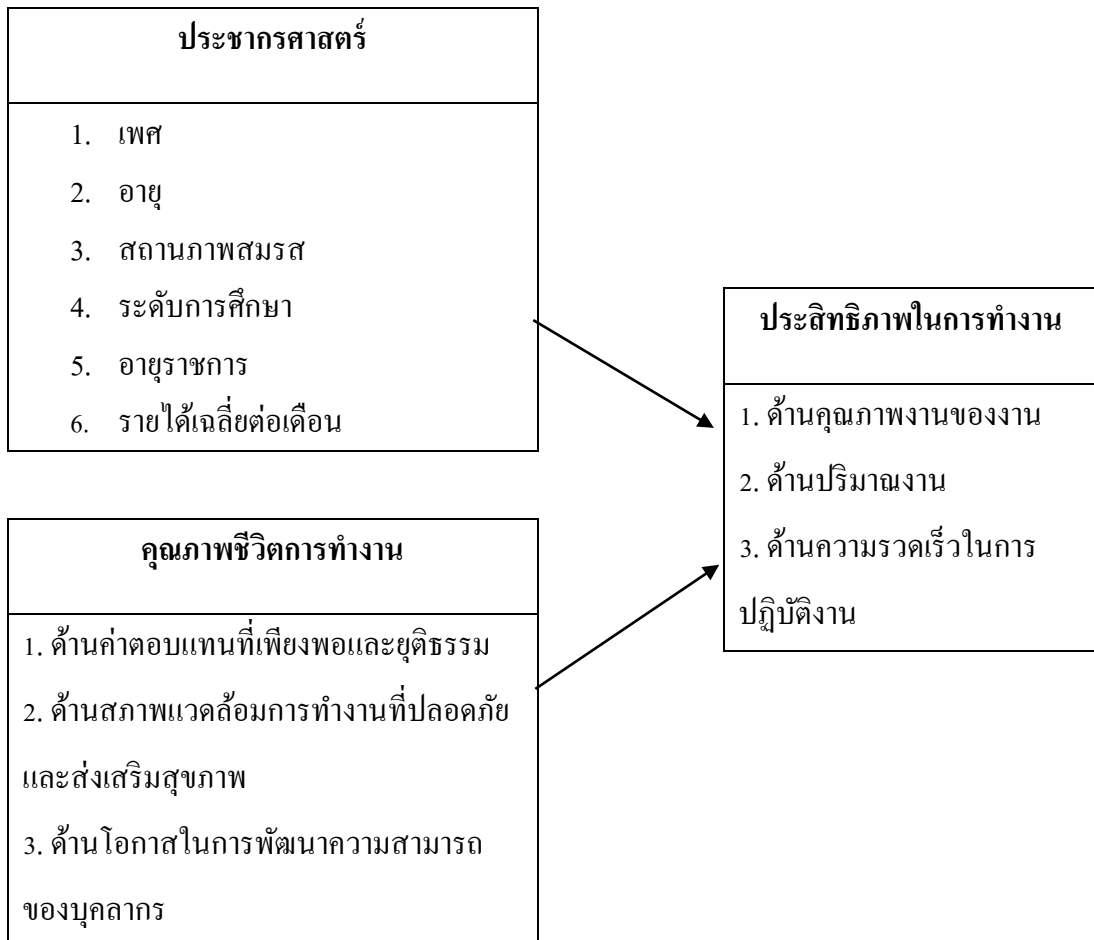
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีการสุ่มเลือกตัวอย่างจำนวน 400 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาข้าราชการหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม
4. ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2562 ถึงเดือนตุลาคม 2562 รวมระยะเวลา 3 เดือน

นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่มีความเหมาะสม สมดุล และยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยให้ผู้ทำงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลสำเร็จของการทำงานที่เกิดจาก การที่บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ด้วยความทันเวลา และมีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งย่อยออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานแบ่งย่อยออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียรความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. แนวทางการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. พื้นที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม
3. การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทดสอบ 2 ค่า คือ ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และ วัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีการเก็บข้อมูล 2 ส่วน คือ (5.1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามแหล่งที่เกิดเรื่องราวที่ต้องการศึกษาโดยตรง (5.2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย
6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคำสั่งทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี

จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า ข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงในตาราง 1

ตาราง 1

แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวมแต่ละด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean (\bar{X})	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.38	.822	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.69	.716	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.69	.730	มาก
ผลรวมด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.58	.644	มาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นระดับมากในทุก ๆ ข้อ ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ แสดงในตาราง 2

ตาราง 2

แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้าน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Mean (\bar{X})	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.95	.511	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.90	.551	มาก
3. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.08	.522	มาก
ผลรวมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.98	.456	มาก

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ $R = .446$ ค่าความสัมพันธ์แสดงค่าทางบวก ค่า $Sig. = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่าตัวแปรต้นคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 44.6 แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน			รวมประสิทธิภาพ ในการทำงาน
	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้าน ปริมาณงาน	ด้านความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน	
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	$R = .292^{**}$ $Sig. = 000$ สัมพันธ์กัน	$R = .383$ $Sig. = 000$ สัมพันธ์กัน	$R = .066$ $Sig. = 000$ สัมพันธ์กัน	$R = .288^{**}$ $Sig. = 000$ สัมพันธ์กัน
ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	$R = .367^{**}$ $Sig. = 000$ สัมพันธ์กัน	$R = .436^{**}$ $Sig. = 000$ สัมพันธ์กัน	$R = .285^{**}$ $Sig. = 000$ สัมพันธ์กัน	$R = .421^{**}$ $Sig. = 000$ สัมพันธ์กัน

ตาราง 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน			รวมประสิทธิภาพ ในการทำงาน
	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้าน ปริมาณงาน	ด้านความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน	
ด้านโอกาสในการพัฒนา	R=.438**	R=.411**	R=.302**	R=.444**
ความสามารถของ บุคลากร	Sig.= 000 สัมพันธ์กัน	Sig.= 000 สัมพันธ์กัน	Sig.= 000 สัมพันธ์กัน	Sig.= 000 สัมพันธ์กัน
รวมคุณภาพชีวิต การทำงาน	R=.425** สัมพันธ์กัน	R=.480** สัมพันธ์กัน	R=.248** สัมพันธ์กัน	R=.446** สัมพันธ์กัน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เพศ มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันด้านปริมาณงาน อายุ มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อายุราชการ มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการทำงานของคนแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอภิปรายแยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานคิดเป็นร้อยละ 29.2 ด้านปริมาณงานคิดเป็นร้อยละ 38.3 และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 6.6 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศรี เวชประพนธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่อ้างอิงทฤษฎีความต้องการของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากรโดยสรุปว่า จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความต้องการเป็นลำดับขั้น และมนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดและความต้องการนั้นก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าวเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะเริ่มลดความสำคัญนั้นลงและเกิดความต้องการใหม่ เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานคิดเป็นร้อยละ 39.7 ด้านปริมาณงานคิดเป็นร้อยละ 43.6 และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 28.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลักที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

2.3 ผลการศึกษาที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานคิดเป็นร้อยละ 43.8 ด้านปริมาณงานคิดเป็นร้อยละ 41.1 และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ

30.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการกระทำของแต่ละคนที่มีความสามารถและความพร้อม ในการตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่นแน่วแน่ และใส่ใจในการลงมือทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างมุ่งมั่นแน่วแน่ ทำงานให้เรียบร้อย มีการวางแผนก่อนลงมือทำงานแต่ละงานที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนท่วงก่อนการทำงานอย่างรอบคอบ ทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ผลสำเร็จของงานที่ทำความถูกต้องมากที่สุด ไม่ทำงานซ้ำและผลของงานผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดตามระดับที่องค์กรกำหนด จึงกล่าวได้ว่าคนแต่ละคน ผลของการทำงานจะมีประสิทธิผลในการทำงานล้วนแต่เกิดขึ้นได้เพราะความมุ่งมั่นและเพียรพยายาม มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีความซื่อสัตย์และไม่คิดร้ายต่อหน่วยงาน ผลงานที่ออกมาจึงประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานได้วางไว้หรือบรรลุเป้าหมายที่สูงกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ และเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน พัฒนาการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความชัดเจนแน่นอน และยุติธรรม รวมถึงมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีการเสนอข้อมูลหรือข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน
2. ผู้บริหารควรจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อที่ข้าราชการจะได้ไม่เหนื่อยล้าจากการทำงานมากเกินไป เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารควรจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็น และสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้รับการทราบปัญหาในการปฏิบัติงานที่แท้จริง รวมทั้งสอบถามความต้องการของข้าราชการ โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

4. ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบด้วยความยุติธรรม และส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในงาน เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทুমเทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงอุตสาหกรรม, *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564* (ฉบับทบทวน).

[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.industry.go.th/>

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงินรดองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. มหาวิทยาลัยเกริก.*

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*

ประวัติกระทรวงอุตสาหกรรม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.industry.go.th/> (วันที่ค้นข้อมูล : 20 สิงหาคม 2562).

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.industry.go.th/> (วันที่ค้นข้อมูล : 16 สิงหาคม 2562).

พิชญา วัฒนรังสรรค์ . (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

เพ็ญศรี เวชประพนธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

รัตนารณ์ บุญมี . (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. มหาวิทยาลัยบูรพา.*

วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

สำนักงาน ก.พ. (2562). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2562, จาก [https:// www.ocsc.go.th/กฎหมาย/](https://www.ocsc.go.th/กฎหมาย/) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล . (2557) . *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*