

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร

A STUDY ON THE EFFECTS OF WORK-LIFE QUALITY ON THE JOB PERFORMANCE OF STATE ENTERPRISE EMPLOYEES IN BANGKOK

พิณระรัตน์ เมืองสุข และ รองศาสตราจารย์ วชิราภรณ์ ชิวโศภิชญ์

Pintarat Muangsook and Watcharakorn Cheewasopit

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-Mail: 6614990009@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ (5) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุการทำงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมในระดับสูง และ (5) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 78.30

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานรัฐวิสาหกิจ

ABSTRACT

This thematic paper aims to (1) Investigate the quality of work life of state enterprise employees in Bangkok. (2) Examine the job performance of state enterprise employees in Bangkok. (3) Compare the job performance of state enterprise employees in Bangkok based on individual factors. (4) Explore the relationship between work-life quality and job performance among state enterprise employees in Bangkok. (5) Identify the factors of work-life quality that influence the job performance of state enterprise employees in Bangkok. The sample of this research consisted of 400 state enterprise employees in Bangkok. Data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire with an overall Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.975. Data analysis involved frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research findings revealed that (1) The overall work-life quality of state enterprise employees in Bangkok was rated as high. (2) The overall job performance of state enterprise employees in Bangkok was rated as high. (3) There was a statistically significant difference ($p < 0.05$) in overall job performance among state enterprise employees in Bangkok based on age, education level, position, monthly income, and years of experience. (4) There is a strong positive correlation between work-life quality and job performance among state enterprise employees in Bangkok. (5) Work-life quality factors significantly predicted job performance ($p < 0.05$) of state enterprise employees in Bangkok, accounting for 78.30% of the variance.

Keyword: work-life quality, job performance, state enterprise employees

บทนำ

ในปัจจุบัน การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน องค์กรที่ประสบความสำเร็จไม่เพียงแต่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่ทันสมัย และกลยุทธ์ทางการตลาดที่เฉียบขาด ยังคงต้องพึ่งพาอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำหรับการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นบุคลากรมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน (นิสาชล เรืองชู, 2557) และเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ (สุทธภา ตรีรัชชานนท์, 2557) การสร้าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรของตนแล้วนั้น บุคลากรก็จะใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและความต้องการรักษาการเป็นสมาชิกของตนในองค์กรไว้

สำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ แม้ว่าการแข่งขันในเชิงธุรกิจจะไม่สูงมากนัก แต่เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐและการพัฒนาประเทศ ซึ่งมักจะพบว่าบุคลากรยังทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะเกิดจากองค์กรไม่มีการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีคุณภาพ รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cumming, 1995)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในรัฐวิสาหกิจ เพื่อยกระดับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสำหรับบุคลากรและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ และเมื่อพนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะนำไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่

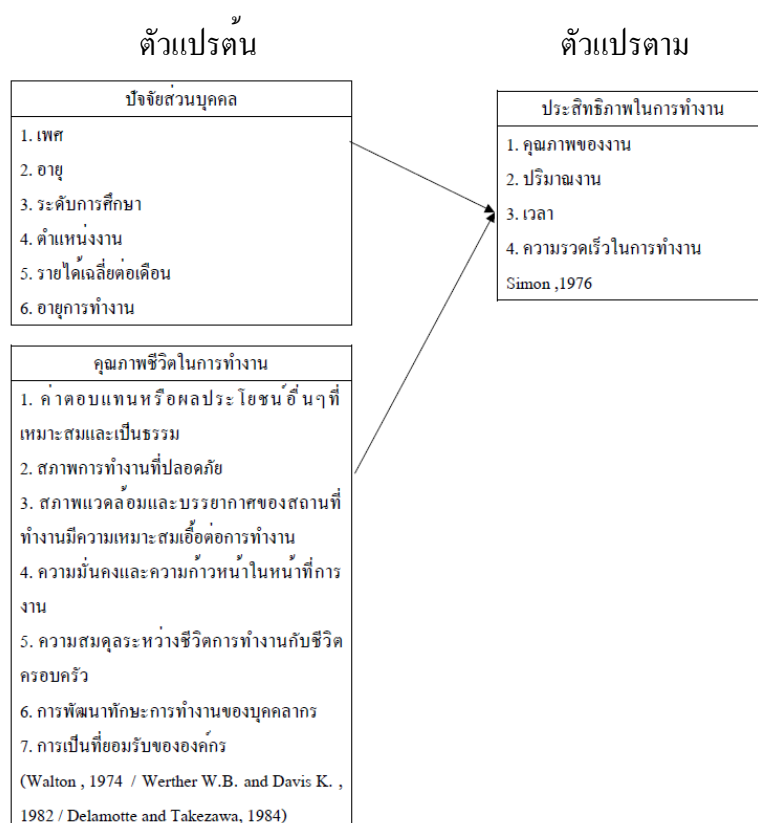
วัตถุประสงค์

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปาริชาติ ผิวม่วง (2562) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้มีความสุข เกิดความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีแรงจูงใจ มีการเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร และมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร

วอลตัน (Walton, 1974) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ธิดารัตน์ สีนแสง (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน เช่น อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลผลิตที่ออกมา และเห็นว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในแง่ของ ค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต อย่างประหยัด กลุ่มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด หรือ แ่งมุมของกระบวนการบริหาร หรือ แ่งมุมของผลลัพธ์ และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 209,740 คน (ข้อมูลจากสำนักแรงงานสัมพันธ์ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว (6) การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร (7) การเป็นที่ยอมรับขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลา (4) ความรวดเร็วในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับการประเมินแล้วได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 และผู้ศึกษาจึงจะนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.975 พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง และนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำไปทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และ แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) กับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($SD = 0.74$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.84$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ($\bar{x} = 3.80$) ต่อมาคือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ($\bar{x} = 3.79$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว ($\bar{x} = 3.75$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆ	3.80	0.93	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.77	0.85	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน	3.76	0.80	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.77	0.86	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว	3.75	0.87	มาก
ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน	3.79	0.78	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กร	3.84	0.77	มาก
รวม	3.78	0.74	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($SD = 0.67$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.94$) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเวลา ($\bar{x} = 3.93$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	3.94	0.70	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.97	0.68	มาก
ด้านเวลา	3.93	0.76	มาก
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	3.94	0.74	มาก
รวม	3.94	0.67	มาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุการทำงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	
	สถิติที่ใช้ศึกษา	Sig.
เพศ	One-way Anova	.360
อายุ	One-way Anova	.047*
ระดับการศึกษา	One-way Anova	.002*
ตำแหน่งงาน	One-way Anova	.031*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One-way Anova	.048*
อายุการทำงาน	One-way Anova	.007*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมในระดับสูง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆ	.736**	.000	สูง
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	.674**	.000	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน	.707**	.000	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.662**	.000	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว	.665**	.000	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน	.790**	.000	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กร	.842**	.000	สูง
รวม	.813**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กร รองมาคือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน และ ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) เท่ากับ ± 0.318 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.885 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนัก (R²) เท่ากับ 0.783 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 78.30 ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.838	.087		9.593	.000
ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆ	.133	.036	.183	3.724	.000
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	.020	.042	.026	.483	.629
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน	.022	.047	.026	.468	.640
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.015	.040	.020	.382	.703
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว	.013	.035	.017	.374	.708
ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน	.275	.035	.320	7.866	.000
ด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กร	.446	.033	.512	13.409	.000

SE_{est} = ± 0.318 R = 0.885, R² = 0.783, Adjusted R² = 0.780 F = 202.608

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ต่อมาคือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน

รัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมในคณะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และ ได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญกร บุญโสภาส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.336

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และค่า SD เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุการทำงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงส์วรการ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน และสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรรวรา กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

5. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กร ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน และด้านค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 78.30 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมฤดี พ่องชมพู (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนให้พนักงานรู้จักการแบ่งเวลาให้กับครอบครัวหรือคนในครอบครัวซึ่งจะส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ และช่วยบรรเทาความเครียดหรือความทุกข์ภายในจิตใจ
2. ประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนให้พนักงานตั้งเป้าหมายการทำงานในแต่ละวันและควรตั้งเป้าหมายตลอดจนมีการจัดรายการลำดับการทำงานในแต่ละวันเพื่อการจัดการเวลาได้ดีขึ้น
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับขององค์กร เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะมีการรับฟังและทำความเข้าใจพนักงาน และมีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรม พร้อมให้โอกาสและทรัพยากรที่เท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกคน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร บุคลากร เช่น ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุง วางแผนให้เกิดประโยชน์ต่อไปในอนาคต

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งศึกษาของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด

3. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ รวมทั้งอาจเปลี่ยนเครื่องมือที่นำมาศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงมากขึ้น

บรรณานุกรม

นิสาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .

บุญกร บุญโสภณ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เปรมฤดี ผ่องชมภู. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 12(1), 366-375.

ปาริชาติ ผิวผ่อง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิษณุ กิตติพิงสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุทธภา ตรีชานนท์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 67-79.

อรรภา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Huse, E.F; & T.G. Cummings. (1995). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing.

Walton, Richard E. (1974; May-June). **Improving the Quality of Worklife**. Harvard: Business Review.

7.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper. & Row.