

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

: กรณีศึกษา บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง

THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY

**: CASE STUDY OF PERSONNEL AT THE DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH,
CENTRAL**

ธนาภรณ์ ทับทิมทอง

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน และบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรภาครัฐ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study quality of work life of personnel at The Department of Mental Health, Central 2) to study work efficiency of personnel at The Department of Highways, Central classified by Personal factors 3) to study quality of work life factor affecting work efficiency.

The sample group was 397 people of government officials, permanent employees and government employees in The Department of Mental Health, Central. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Pearson Correlation Coefficient Analysis.

The results of hypothesis testing showed that personnel in The Department of Mental Health, Central with different income caused different in overall work efficiency. And personnel in The Department of Mental Health, Central with different gender, age, education level, Types of government personnel and duration of work did not caused different in overall work efficiency. Moreover, Quality of work life in terms of Adequate and Fair Compensating, Growth and Security, Social integration in the agency and work-life balance in other areas of life affecting the work efficiency of personnel at The Department of Mental Health, Central.

Keywords: Quality of work life; Work efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานของทุกองค์กรในปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ปฏิเสธไม่ได้ว่า "ทรัพยากรมนุษย์" คือ หนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแทบทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญอย่างมากในการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่านี้ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และยังรวมไปถึงการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งกับมนุษย์ในปัจจุบันที่ใช้เวลาในการทำงานถึงหนึ่งในสามของวันเป็นอย่างน้อย องค์กรจึงควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ดูแลเรื่อง

ความสะอาดสบายในการทำงาน การมีสมดุลชีวิตในการทำงานที่ดี ใส่ใจในความก้าวหน้าของบุคลากร จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกรักในองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงถือว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผูกมัดบุคลากรที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญในการพัฒนางานสุขภาพจิตของประเทศ ซึ่งมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีการส่งเสริม ป้องกันปัญหายาเสพติด บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพจิตของประเทศ เพื่อประชาชนสุขภาพจิตดี สู้สังคมและเศรษฐกิจมูลค่าสูง” ทุกภารกิจของกรมสุขภาพจิต เกี่ยวข้องกับการให้บริการกับประชาชนทั้งทางตรงผ่านการรักษาหรือให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ และทางอ้อม คือ การให้ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง โดยข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อต้องการให้แน่ใจว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรของเราดีที่สุดในที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อพนักงานมีความสุข ย่อมช่วยให้บริษัทดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้มีโอกาสมากขึ้นที่การดำเนินงานขององค์กรในอนาคตจะประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ 2566 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 397 คน (ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง จากกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2565) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 200 คน

2. ด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรภาครัฐ รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง
2. ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง
3. สามารถนำผลงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการจัดระบบบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น
4. ผู้สนใจศึกษา ค้นคว้าข้อมูลการทำวิจัย สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการวิจัยเรื่องอื่นๆ ที่ใกล้เคียงให้เกิดประโยชน์ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

พิตโซภา ทิฆามวงศ์ (2560) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

Richard E Walton (1973 :12-16) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยดูจากคุณลักษณะของมนุษย์ สภาพแวดล้อมที่อยู่กับมนุษย์และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ พบว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตการดำเนินงานที่ดี มีองค์ประกอบ 8 ข้อ คือ

1.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (Adequate and Fair Compensating) คือ มีเงินเดือนเพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีพ สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถเทียบเคียงได้กับงานอื่นๆ ในลักษณะใกล้เคียง

2.สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ การมีสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นมลพิษทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นแสง สี เสียง และฝุ่นควัน ตลอดจนมีการรักษาความปลอดภัยที่รัดกุม

3.การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะที่ตนเองมีอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ร่วมพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ การที่องค์กรให้ความใส่ใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ผ่านการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีท้าทาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ เตรียมพร้อมสำหรับการเติบโตขึ้นไปในอนาคต

5.การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) คือ การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทุกคนยอมรับในความแตกต่าง เคารพซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือในการประสานงานต่างๆ เป็นอย่างดี

6.ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) คือ การมีนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนควรทราบว่าตนเองมีสิทธิอะไรบ้าง และสามารถรักษาสีหิตด้วยวิธีไหน มีอิสระในการแสดงออกด้านความคิด รวมถึงเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

7.ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total Life Space) คือ การแบ่งเวลาชีวิตให้มีสัดส่วนที่พอดี สำหรับการทำงาน ครอบครัว ส่วนตัว และสังคม

8.ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน (Social Relevance) คือ บุคลากรมีความรู้สึกกว้างไกลที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนรับผิดชอบสังคม เช่น ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การไม่ปล่อยมลภาวะเป็นพิษไปสู่ชุมชน เสมือนเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรที่ทำ ก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คณาธิป จันทรสง่า (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ภายในกำหนดเวลา โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ รวมถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (เช่น ทรัพยากรมนุษย์ เงินลงทุน) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องเป็นงานที่ดี ผู้ใช้หรือผู้รับบริการจะรู้สึกถึงความคุ้มค่า และมีความพึงพอใจ โดยผลงานที่เสร็จสิ้นนั้นควรมีมาตรฐาน และส่งมอบทันภายในระยะเวลา นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรสร้างคุณค่าให้องค์กร ตอบสนองความต้องการผู้ใช้งานได้

2 ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามสิ่งที่องค์กรคาดหวัง มีปริมาณงานเพียงพอเท่าที่ได้วางไว้ในแผน และควรมีการวางแผนเพื่อจัดสรรเวลา ให้เกิดผลสำเร็จเป็นปริมาณงานตามต้องการ

3 เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานมีความสมควรแก่ปริมาณงาน มีการพัฒนาแนวทางดำเนินงานให้มีความคล่องตัว

4 ค่าใช้จ่าย (Costs) ต้นทุนที่ใช้ดำเนินงานควรพอกับงาน และวิธีปฏิบัติ ใช้จ่ายจำนวนไม่มากแต่ได้รับผลตอบแทนสูง ประสิทธิภาพในมุมมองค่าใช้จ่าย เช่น การใช้จ่ายเงิน บุคคล อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และลดการสูญเสียให้มากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภา อ่ำกลัด (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ลักษณะเฉพาะบุคคลของพนักงานสายอุตสาหกรรมสิ่งทอที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ รีเอสตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด” ผลวิจัย สรุปว่า ลักษณะเฉพาะบุคคล คือ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ยกเว้นเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม บุคลากรมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยเป็นอันดับสูงสุด และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่เกณฑ์สูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงสุด ในด้านความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและด้านการเป็นประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านคุณภาพของงาน และคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็ว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ 2566 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 397 คน (ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง จากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ วันที่ 14 ธันวาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane) (วิภา อ่ากลัด, 2563) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามทั้งปลายปิด โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรภาครัฐ รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรภาครัฐ รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน หรือไม่

2.2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ f-test สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรภาครัฐ รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน หรือไม่ หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่างมีผลกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง หรือไม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นมากที่สุด ในด้านการบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรภาครัฐ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับสูง ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นนั้น ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลางสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. . ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม พบว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่ากรมสุขภาพจิตจ่ายค่าตอบแทนได้เหมาะสมกับงานที่ทำรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) อ้างถึงใน วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนล้วนทำงานก็เพื่อมุ่งหวังได้รับเงินมาใช้จ่าย สำหรับสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตตามมาตรฐานทางสังคม

1.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าบุคลากรรู้สึกว่าการทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ถูกปลดออกโดยง่ายหากปราศจากความผิดร้ายแรง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากกรมสุขภาพจิตเป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีความมั่นคงในงาน รวมถึงมีการเลื่อนขั้นตามระยะเวลาหรืออายุงานที่ได้มีการกำหนดไว้ตามระเบียบอย่างชัดเจน ประกอบกับการพิจารณาจากความสามารถที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิตพล ภูตะโชติ (2557) กล่าวไว้ว่า ทุกคนต้องการงานที่มั่นคง และมีรายได้ที่แน่นอน เพราะจะทำให้สามารถเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการเป็นอยู่ของพนักงานได้

1.3 ด้านการบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) อ้างถึงใน วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557) ได้อธิบายถึงการบูรณาการทางสังคมว่า เป็นการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร การที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานดีไปด้วย กล่าวคือ มีการยอมรับและพร้อมให้ความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จได้อย่างราบรื่น

1.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนเองมีความพึงพอใจกับระยะเวลาการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น ซึ่งการที่กรมสุขภาพจิตเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงมีการกำหนดเวลาการทำงานไว้ชัดเจนในวันธรรมดา คือ 08.30 – 16.30 น. และวันหยุดเสาร์ อาทิตย์ ทำให้มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอนและเพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิตพล ภูตะโชติ (2557) ที่ได้กล่าวว่า ความ

สมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาทำงานให้ลงตัว พร้อมทั้งการแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อน และสร้างความความอบอุ่นและความสุขให้แก่ครอบครัวได้

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมสุขภาพจิตได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานต่างๆ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เป็นต้น โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นเพศใด แต่ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นมากกว่า เพราะเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา อ่ำกลัด (2563) พบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

2.2 บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีอายุที่ต่างกัน แต่ด้วยวัฒนธรรมของหน่วยงานที่เน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ แบบพี่สอนน้อง จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละช่วงวัยไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุกร บุศดารวม (2557) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 (จังหวัดอุบลราชธานี) พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากและความท้าทายไปตามระดับการศึกษาของบุคลากรนั้น จึงทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา อ่ำกลัด (2563) กล่าวไว้ว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่ประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่ประเภทการบรรจุต่างกัน จะได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มากขึ้นน้อยไม่เท่ากันอยู่แล้ว ฉะนั้น จึงทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ออกมาจึงไม่ต่างกัน

2.5 บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่รายได้ต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่ระดับเงินเดือนมาก จะมีภาระความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนน้อย ซึ่งจะเป็นไปพร้อมกันตำแหน่งหน้าที่การงานที่

สูงขึ้น ทำให้งานที่ทำมีความสำคัญกับความเป็นไปขององค์กร และส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในวงกว้าง จึงเน้นที่คุณภาพของงาน และควรก่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญช์ สมบุญ (2561) กล่าวว่า พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีอายุงานที่ยาวนานกว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนกว่า ขณะที่บุคลากรที่มีอายุงานน้อยก็อาจจะมีความสามารถที่โดดเด่นในด้านอื่นๆ เข้ามาทดแทน เช่น การใช้เทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ทำงานสำเร็จรวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในภาพรวมนั้นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า อายุงานต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพ และด้านความรวดเร็ว

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง นั้นแปลว่า ถ้าหน่วยงานมีการจัดการเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา อายุงาน รวมถึงเพียงพอต่อค่าครองชีพ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ นำมาซึ่งการทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญากร บุศดารรวม (2557) กล่าวว่า จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉยเหนือ เขต 2 (จังหวัดอุบลราชธานี) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการ เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง นั้นแปลว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ และได้รับการตอบสนองจากการทำงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา อ่ำกลัด (2563) กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง นั่นแปลว่า ถ้าบุคลากรภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานมีลักษณะของความร่วมมือร่วมใจกันในเรื่องของงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ อิ่มมาก (2558) กล่าวว่า iva จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น สรุปว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง นั่นแปลว่า ถ้าพนักงานได้รับความสมดุลของชีวิตการทำงาน สามารถจัดสรรเวลาสำหรับตนเองและครอบครัวได้ลงตัว จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณัฐ สมบุญ (2561) กล่าวว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ องค์กรควรที่จะกำหนดระดับเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม อันจะสร้างมาตรฐานที่ทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในและยอมรับผลการประเมินนั้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม องค์กรการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ การมีนักจิตวิทยาประจำหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน รวมถึงการมีแพทย์แผนไทยมาให้บริการสำหรับบุคคลที่มีอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรได้สิ่งตอบแทนให้พวกเขาอย่างดีที่สุดแล้ว

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม

มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน องค์กรควรส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากร มีการทำงานร่วมกัน จัดอบรมพัฒนาการทำงานร่วมกันทั้งในระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันมากขึ้น สนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร นอกจากจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันภายในองค์กรแล้ว ยังถือเป็นการช่วยลดความเครียดในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรอีกด้วย

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพักผ่อนที่เหมาะสม มีการจัดมุมพักผ่อนเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน จัดกิจกรรมให้กับบุคลากรและครอบครัวเพื่อให้พวกเขาได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

- คณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พริ้น (1991) จำกัด.
- เบญจมาศ อิ่มมาก. (2558). คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชญากร บุตดารวม. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 (จังหวัดอุบลราชธานี). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- พิชามณัฐ สมบุญ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศ) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิภา อ่ำกลัด. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นวายฟุตส์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงาน ฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review, 4 (7).