

คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี¹

QUALITY OF LIFE INFLUENCING OPERATIONAL EFFICIENCY OF THE DEPARTMENT OF
FOREIGN TRADE PERSONNEL NONTHABURI PROVINCE

อภิญา จันทร์เสวี²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัด นนทบุรี 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัด นนทบุรี 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัด นนทบุรีซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 196 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัด นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดในระดับสูงมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระยะเวลา มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุดในระดับสูงมาก 3) คุณภาพชีวิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวันและด้านการคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of the study, the quality of life influencing operational efficiency of the Department of Foreign Trade personnel Nonthaburi Province, are 1) to study the quality of life the Department of Foreign Trade personnel Nonthaburi Province, 2) to study the operational efficiency of the Department of Foreign Trade personnel Nonthaburi Province and 3) to study the quality of life influencing operational efficiency of the Department of Foreign Trade personnel Nonthaburi Province. This study is a quantitative study conducting the survey using the questionnaires as the instruments for the data collection. The samples were the 196 Department of Foreign Trade personnel Nonthaburi Province. The descriptive statistics for analyzing the data included percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested, and the inferential statistics were reported. Analyzed by using Enter Multiple Regression.

The results were as follows. Firstly, the quality of the life of the Department of Foreign Trade personnel Nonthaburi Province generally were at the high level, when considering each aspect, it was found that the Work Life Balance The highest level of quality of life was at a very high level. Secondly, the operational efficiency of the Department of Foreign Trade personnel Nonthaburi Province were at the very high level, when considering each aspect, it was found that the time aspect had the highest level of efficiency at a very high level. Thirdly, the quality of life had the statistically significant and positive influencing with the operational efficiency of the Department of Foreign Trade personnel Nonthaburi Province at the significance level of .05. When considering each aspect, it was found that 4 aspect is adequate and fair compensation the working condition of safety and healthy promotion, Work Life Balance and beneficial to society , are related to between quality of life and operational efficiency of the Department of Foreign Trade personnel.

Keywords: Quality of Life, Operational Efficiency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน การสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นต่อองค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรภายในหน่วยงานต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานวางไว้หรือกำหนดไว้ องค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ คือ องค์กรที่ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดผลหรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสร็จภายในเวลาที่กำหนดและได้คุณภาพตามที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพจึง

เป็นการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด อาจพิจารณาได้จากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถทำได้ตามเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามความเหมาะสม และการเน้นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว องค์การจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้โดยอาศัยพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องทั่วขององค์การควรให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้องค์การจะประสบความสำเร็จได้ ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในองค์การ จึงควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น มีการให้ผลตอบแทนที่สร้างความมั่นคง หรือมีสวัสดิการที่ดี เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมหรือความสามารถ มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ทুমเทในการทำงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนเป็นการขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินงานไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น

กรมการค้าต่างประเทศ เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกทางการค้าต่างประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางและแนวทางการพัฒนาประเทศ ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดกรมการค้าต่างประเทศ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ในการหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนเพื่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร
2. คุณภาพชีวิตที่ของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร
3. คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัด นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัด นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัด นนทบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

John D. Millet (1954 อ้างถึงใน ทิรศมภ์ญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557:12-14) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจและให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

อุทัย เลหาวิเชียร (2563:25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าปัจจัยนำออก กล่าวคือ กิจกรรมใดก็ตามถ้าปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าปัจจัยนำออกก็แสดงว่ากิจกรรมนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556:36) ได้ให้ห้วงประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (quality) ต้องมีคุณภาพที่สูงกล่าวคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจสูงสุด
2. ปริมาณงาน (quantity) จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามที่หน่วยงานมีความคาดหวัง
3. เวลา (time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ความคุ้มค่า (costs) ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อย และให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ศิริพร เสนามนตรี, 2560:11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรทุกคน และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและสร้างความสามัคคีในองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน และการขาดงาน

Merton (1977 : 55 อ้างถึงใน อารียา การ์ดี, 2562:11) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พอใจของบุคลากร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E., Walton (1975 อ้างถึงใน จิราพร จิตใจ, 2564 :22-23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเพียงพอในการดำรงชีพ ตามมาตรฐานค่าครองชีพของประเทศนั้น ๆ
2. ส่งเสริมสุขภาพและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานปลอดภัย คือสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีสิ่งรบกวนที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและใจ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคลากรมีโอกาสที่พัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานของตน มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่หลากหลาย ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และมีโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพของตน
5. ความสัมพันธ์ร่วมกันภายในองค์กร คือ บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้ และได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี
6. ประชาธิปไตยในองค์กร คือ บุคลากรทราบสิทธิและวิธีปกป้องสิทธิเบื้องต้นของตัวเองที่มีในหน่วยงาน ตามวัฒนธรรมขององค์กรของแต่ละที่เรื่องสิทธิส่วนบุคคล
7. การใช้เวลาให้เหมาะสมสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน คือ พนักงานมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ช่วยให้มีมีความสุขกับชีวิตมากขึ้น
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำสร้างประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม รู้สึกภูมิใจในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
2. ส่งเสริมสุขภาพและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานปลอดภัย
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
5. ความสัมพันธ์ร่วมกันภายในองค์กร
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. การใช้เวลาให้เหมาะสมสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน
8. การคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

(Richard E. Walton, 1975)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัด นนทบุรี

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. ระยะเวลา
4. ความคุ้มค่า

(Peterson and Plowman, 1953)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ จำนวน 384 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1976) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 196 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Purposive Sample)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ด้านคุณภาพของงาน
- 2) ด้านปริมาณงาน
- 3) ด้านระยะเวลา
- 4) ด้านความคุ้มค่า

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- 1) ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
- 2) ส่งเสริมสุขภาพและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานปลอดภัย
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 5) ความสัมพันธ์ร่วมกันภายในองค์กร
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) การใช้เวลาให้เหมาะสมสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน
- 8) การคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประกอบการศึกษาให้ผู้วิจัยได้เข้าใจถึงภาพรวมของปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสร้างกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมความ

คิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Try Out) กับกลุ่มทดสอบ

จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพของงาน	0.927	5
2. ด้านปริมาณงาน	0.900	5
3. ด้านระยะเวลา	0.939	5
4. ด้านความคุ้มค่า	0.912	5

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ	0.938	5
2. ส่งเสริมสุขภาพและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานปลอดภัย	0.939	5
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.947	5
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.969	5
5. ความสัมพันธ์ร่วมกันภายในองค์กร	0.956	5
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.929	5
7. การใช้เวลาให้เหมาะสมสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน	0.956	5
8. การคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร	0.927	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 196 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามได้ทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรีจำนวน 196 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในงานและผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยตลอดจน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้นจากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงมาก
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี มีผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.6 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 40.80 สถานภาพโสด ร้อยละ 62.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ

78.60 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 48.50 และมีรายได้เฉลี่ย อยู่ที่ 25,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 33.2

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และสุดท้ายด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เรียงลำดับ คือ ด้านระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ ด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

4. ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี สรุปผลได้ว่า คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานหน่วยงานควรมีหลักการพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม ยึดหลักความเสมอภาคที่ผู้บริหารจะต้องรักษาบุคลากรไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ โดยจงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเท อุทิศเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออก

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี (เฉพาะส่วนกลาง) เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม
2. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง สองกลุ่มที่มีความแตกต่างกันหรือเป็นอิสระต่อกัน
3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานองค์การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับ การปฏิบัติงานทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า รวมทั้งมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ จังหวัดนนทบุรี (เฉพาะส่วนกลาง) เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างในระดับสาขา หรืออาจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่มียละเอียดเชิงลึกมากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การต่อไป
2. ควรศึกษาโดยแยกศึกษาเฉพาะข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ลูกจ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงและถูกต้องยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Excel. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555
- จิราพร จิตใจ. (2564) คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่าย อัยการ ในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 4 ,หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐ ประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ ,คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ , มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศิริพร เสนามนตรี (2560) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) .หลักสูตรจัดการทรัพยากรมนุษย์ ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร ทาง การ ศี ก ษา สั ง กั ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุทัย เลาหิเชียร. (2563). ค่านิยมของการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป (1954) จำกัด

อุทสัน วีระศักดิ์การณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและ กระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

Hackman and Suttle. (1977). Improving life at work: Behavioral Science approach to organization change. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing.

Merton, Herbert C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. Monthly Labour Review, 9(12), 55.

Millet, John D. (1954). Management in the Public Service. New York: McGraw-Hill.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, (Illinois: Richard D. Irwin.,1953)

Walton, R. E. (1975). Quality of working life. Sloan Management Review. 15, 11-21.