

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน<sup>1</sup>

OPERATIONAL EFFICIENCY CAUSED BY MOTIVATION WITHIN  
THE PERSONAL UNDER PHITSANULOK COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICE

ณัฐนันท์ วัฒนาวีรกุล<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดส่วนกลางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการและเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 183 ราย โดยเก็บข้อมูลจากการทำแบบสอบถาม (Questionare) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t- test) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้สถิติการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่ในกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการ ทางด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่สร้างความเจริญเติบโตและมีความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่ มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ โดยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และเพียงพอมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ตามผลการศึกษาที่ได้ศึกษาจากข้าราชการสังกัดส่วนกลางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## Abstract

This study has a purpose 1) To study quality. Working life of public officials under the central government Department of Labour Protection and Welfare 2) To study the efficiency of government officials under the Central Department of Welfare. 3) To study the relationship between work quality of life. With the efficiency of government officials under the Central Department of Welfare. This study is an exploratory research by using the questionnaires to collect data.

The samples are: The personnel under the central government Department of Labour Protection and Welfare Office about 183 people. Using the Statistical people used in the analysis of t-test and correlation analysis Between independent and dependent variables, multiple regression analysis statistics are used. regression analysis.

The results of the study showed that That affects operational efficiency. Sort of from the least to the least Job characteristics are directly related to and related to society, followed by job characteristics. That is set up in laws or judicial procedures against the nature of work that promotes integration. The social aspect of the workers. The opportunity for the workers to develop their knowledge. Ability to work characteristically that creates growth and stability for an operator of the balance between personal workerTime to work on the environment work. That's hygienic and safe and opposed to fair compensation and Sufficient, respectively, in terms of work characteristics is directly related to and related to society. It is the opposition that is most closely related to performance and remuneration. That is fair and sufficient with minimal correlation according to the results of the study from a government official under Central Department of Labour Protection and Welfare.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ มีการมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (human capital) เพื่อให้เป็นเครื่องมือและกลไกที่มีความสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยงานและส่วนราชการเอง สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญการพัฒนาพ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 การบัญญัติว่า "การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนการพัฒนาเพื่อผลสัมฤทธิ์ภารกิจของภาครัฐ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการพลเรือนปฏิบัติราชการการพัฒนามีคุณภาพ คุณธรรมการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีการพัฒนา" สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีการศึกษา วิจัย และพัฒนาแนวทางการเสริมสร้าง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ครอบคลุมและเป็นระบบ สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ ราชการให้บรรลุภารกิจของหน่วยงานและส่วนราชการ

หากพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มีการมุ่งเน้นผลลัพธ์สำหรับแผนเพื่อให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ก็มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการทำงานในยุคปัจจุบัน เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า มีความสำคัญ ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน จำเป็นต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ในสังคมและมีการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางการดำรงชีพ เมื่อคนทำงานต้องใช้ชีวิตในที่ทำงาน เป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึก มั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตใจ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการ แรงงาน. 2547 : 18) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึก ที่ดีต่อตัวบุคคล ต่องาน และยังทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีส่วนส่งเสริมทางด้าน สุขภาพจิตที่ดี ช่วยให้มีสมาธิและความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกต้องการการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสำหรับองค์กร (ทิพวรรณการพัฒนาศิริคุณ.2542 : 18)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญการพัฒนาต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ต้องเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึก ที่ดีต่องาน รู้สึกมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดี เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร การ บริหารจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรขององค์กร ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีนโยบายและมีการบริหาร การวางแผนคุณภาพชีวิตมีการจัดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้าน ลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น และช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อ ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตในการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีที่แต่ละองค์กร จะต้องดำเนินการ ศึกษาหาหนทางทำให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรและองค์กร เอง เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุ เป้าหมายสูงสุด ในอดีตที่ผ่านมามีความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิของผู้ใช้แรงงานให้เห็นอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ ในหลายประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดความเสียหายที่ใหญ่หลวง นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึก

กำลังถูกลดทอนสิทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานแย่ง ผลที่ตามมาคือความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์การจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความยากลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

กระทรวงแรงงาน มีภารกิจสำคัญในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล อันได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (decent work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการทำงานที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพในการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพตามมาตรฐานสากล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีส่วนผลักดันภารกิจข้างต้นให้ประสบผลสำเร็จ โดยการพัฒนาศักยภาพของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีทักษะ มีความพร้อม สามารถร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจ จึงมีการพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ (1) สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบ โจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (work-life integration) อาทิเช่น การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร การเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในลักษณะเกื้อกูลกัน รู้จักแบ่งปัน การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน (2) พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความสุข โดยการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (training & development needs) ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จากนั้นนำผล การสำรวจมาออกแบบหลักสูตรหรือกระบวนการเรียนรู้แก่บุคลากร โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข อาทิ การบริหารความเครียด การบริหารเวลา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การควบคุมตนเอง การสร้างความสุขในการทำงาน การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์งานอดิเรกของแต่ละบุคลากร ซึ่งผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน

จากความสำคัญข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะศึกษาในกลุ่มข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร ที่จะสามารถทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## คำถามในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มากน้อยเพียงใด เป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ทาง วิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมตอบสนองต่อการดำรงชีวิต
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและมีความปลอดภัย
- 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ด้านลักษณะงานที่สร้างความเจริญเติบโตและมีความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 5) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
- 6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่ในกฎหมายหรืออยู่ใกระบวนการยุติธรรม
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงาน
- 8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบต่อสังคม

### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ประกอบด้วย

- 1) คุณภาพของงาน (Quality)
- 2) ปริมาณงาน (Quantity)
- 3) เวลา (Time)
- 4) ค่าใช้จ่าย (Cost)

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรวมทั้งสิ้น จำนวน 335 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คัดสรรด้วยวิธีสุ่มโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 183 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้  
ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัด  
ส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบไปด้วย

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมตอบสนองต่อการดำรงชีวิต
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและมีความปลอดภัย
- 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ด้านลักษณะงานที่สร้างความเจริญเติบโตและมีความมั่นคงให้ผู้ปฏิบัติงานใน  
องค์การ
- 5) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางอยู่ในด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน  
ในองค์การ
- 6) ด้านงานที่อยู่บนพื้นฐานกฎหมายหรืออยู่ในกระบวนการยุติธรรม
- 7) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงาน
- 8) ด้านลักษณะงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลา
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรม  
ที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็น  
การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิด  
ปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความ  
คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

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

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

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

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.964 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ร้อยละ 96.4% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 183 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 183 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 183 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 183 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้



### 1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1.2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ และความเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

### 3.นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.80 มีอายุตั้งแต่ 30 – 39 ปี ร้อยละ 34.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 72.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 55.70 มีอายุราชการ 1 – 3 ปี ร้อยละ 30.60

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภาพรวมอยู่ในอยู่ระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านลักษณะงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางอยู่ในด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรืออยู่ในกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านลักษณะงานที่สร้างความเจริญเติบโตและมีความมั่นคงให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมตอบสนองต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

5. ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สรุปผลได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านงานที่อยู่บนพื้นฐานกฎหมายหรืออยู่ในกระบวนการยุติธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมตอบสนองต่อการดำรงชีวิต

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการทำแบบสอบถามเฉพาะข้าราชการสังกัดส่วนกลาง ซึ่งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เท่านั้น จึงควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทั้งหมดที่อยู่ทั่วประเทศ เนื่องจากใน

ต่างจังหวัดอาจจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้สะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เห็นภาพแต่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำไปวิจัยในหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายกันเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัย แต่วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- Becker, J and D. Neuhauser. 1975. The efficient organization. New York : Elsevier Scientific.
- Bowin, R.B., & Harvey, D. 2000. Human Resource Management : An Experimental Approach. 2 ed. New Jersey : Prentice-Hall,Inc.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). Balancing job satisfaction & performance: A guide for human resource professionals. Westport: Quorum books.
- Campbell, A., P.E.Convers and W.I. Roger. (1976). The Quality of American life New York: Russell Sage.
- Cascio, W.F.. (1995). Manage Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits. New York: McGraw-Hill.
- Certo, Samuel, C. 2003. Management. 9th. Published by Pearson Education: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. 1990. Essential of Psychological Tstin. (S" cd.). New York: Harper Collins Publishers.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. 2001. Organization Development and Change (7th ed). Cincinnati, Ohio.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. 1984. Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: International Labour Office.
- Dessler G. 2000. Human resource management . (8" ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Edgar F. Huse and Tomas G. Cummings, Qrganizational Development and Change (New York : West Publishing, 1985), 198-199.
- Gibson, James L. and others. 1988. Organization. 6th ed. Texas : Business.
- Katz, Danial and Kahn, Robert L. 1978. The Social Psychology of Organizations 2nd ed. New York : McGraw - Hill Book Company.
1978. Organization and Management :A Systems Approach. 2 nd ed. New York : McGraw - Hill Book Company.

- Maslow, A.H. 1970. Motivation and Personality. 2<sup>nd</sup> ed. New York Harper & How.
- Merton, H.C. 1977. "A Look at Factor Effecting the Quality of Working Life." Monthly Labour Review. 10, 10: 15.
- Millet, John D. 1954. Management in the Public Service. New York : McGraw Hill Book Company.
- Peter E. Drucker. 1958. The Effective Executive (London: Pan Book)
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Richard Lewis and Smith, R.H. 1980. Management: Making organizations perform. New York: Macmillan.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. 1954. Principle of Industrial Psychology. New York : The Mcnanla Press Company.
- Simon, Herbert A. 1960. Administrative Behavior. New York: The McMillen Company.
- Skrovan, D.J. 1983. Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Umstot D.D. 1984. Understanding Organizational Behavior. Minnesota : West Publishing.
- Walton, R.E. 1973. "Quality of working life." Sloan Management Review. 15 : (1 -21).
- . 1975. "Improving the quality of work life." Harvard Business Revise 52,3:12.
- Werther, W. B. and Davis, K. (1993). Human Resources and Personnel Management (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- WoodCock, Mike. 1989. Team development manual. Worcester : Billing and Sons.
- กมลชนก งดงาม. 2557. คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นาจรีย์ ทองวนิช. 2558. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- เบญจมาศ อิ่มมาก. 2558. คุณภาพชีวิตและความเครียดวิชาเอกในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- พิชญากร บุคตารวม. 2557. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- มุสต่อฟา หมัดบินเฮด. 2564. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง.** สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วรรณรัตน์ คำสด. 2553. **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์. 2558. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ข่าว SMM.** สารนิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรพัฒนาแรงงานสมพงษ์และสวัสดิการมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อรรวรา กล้าหาญ. 2564. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อวยพร ปานหนู. 2558. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ