

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน¹

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY OF DEPARTMENT OF
SKILL DEVELOPMENT STAFFS

หนึ่ง ทองนิก²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 334 ราย โดยการสุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไปมากที่สุด มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกันมากที่สุด มีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมากที่สุด เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการมากที่สุด และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณา รายด้านแล้วพบว่า ลำดับ 1 คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ลำดับ 1 คือ ด้านค่าใช้จ่ายการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อ ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับปัจจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

²นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research study The objectives were 1) to study the factors of quality of life affecting the performance of workers of the Department of Skill Development; 2) to study the factors causing the effectiveness in the performance of the employees of the Department of Skill Development. 3) To study the factors of quality of life that are related to the factors of effectiveness in the workforce of the Department of Skill Development. This research is a survey research. The sample group includes worker Department of Skill Development, 334 cases by random sampling. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean and standard deviation. hypothesis testing using Pearson Correlation Coefficient

The results showed that Most of the samples were males. are over 55 years old at the most Most marital/living together have the most master's degree The longest working period of more than 10 years and the most civil servant personnel. and the monthly income is higher than 30,000 baht the most. Overall, the average was at a very high level. The results of the analysis of factors causing operational effectiveness found that the level of operational effectiveness factors of the operator Department of Skill Development Overall, the average is very high. When considering each aspect, it was found that the first place was the cost of work. The results of the analysis of data on factors of quality of life at work were related to Performance Factors of Operators Department of Skill Development found that the relationship was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that Factors related to quality of life at work with operational efficiency factor quality of work have the highest level of correlation.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วน หนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ คาดกันว่า มนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคต อันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิต เกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้ เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ แสดงออกถึง ความสำเร็จ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหาร ที่มีความสำคัญลำดับที่สุดขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่มีค่ายิ่งของ องค์กรที่สามารถสร้าง คุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่ เต็มความรู้ ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กรและ ปัจจัย ภายนอกองค์กรที่จะของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขให้ ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มที่ประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและ ความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานให้กับกำลังแรงงานไทยเราให้มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ และแรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการ ธุรกิจในประเทศสามารถยืนหยัดด้วยตัวเองได้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้เกิดรายได้แก่ แรงงานและแก่ประเทศชาติอย่าง ยั่งยืนเช่นกัน ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับ ความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0

จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรของกรม ๆ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหาร และใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด หากบุคลากรกรม ๆ มี คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของกรม ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตใน การทำงานของผู้ปฏิบัติงานกรม ๆ เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อยังปัจจัยประสิทธิผลในการของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อยังปัจจัยประสิทธิผลในการของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ทางด้านแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี คุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings (1985 : 198-199 อ้างถึงใน วรัชยา สิริวัฒน์, 2561, หน้า 149-150) ซึ่งได้สรุปเกณฑ์ชีวิตตัวแปรต้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 8 ด้าน มาเป็นแนวทางในการวิจัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี ประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson และ Plowman (1953 อ้างใน อุดุมมา ศักดิ์ไพศาล, 2556, หน้า 31) กำหนดเป็นเกณฑ์ในตัวแปรตาม (Dependent Variables) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล 4 ด้าน มาเป็นแนวทางในการวิจัย

กรอบแนวความคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยคุณภาพชีวิต

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้า
5. ด้านสังคมสัมพันธ์
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร



ตัวแปรตาม

ปัจจัยประสิทธิผล

- 1) คุณภาพของงาน
- 2) ปริมาณของงาน
- 3) เวลา
- 4) ค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1.1 การศึกษากระบวนการสร้างแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การศึกษาข้อมูลเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูล จากการสืบค้นเอกสารทางวิชาการ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

1.3 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการทำวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแก่ ผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 334 ราย

1.4 การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานงานราชการ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 334 คนวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามาเน่ (Yamane, 1973, P.25) โดยกำหนดระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

- ค่าน้ำค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ
- สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย
- การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- ความก้าวหน้า
- สังคมสัมพันธ์
- ลักษณะการบริหารงาน
- ภาวะอิสระจากงาน
- ความภาคภูมิใจในองค์กร

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงานและด้านค่าใช้จ่าย

4. สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยประสิทธิผลมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยทางด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 20 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมิน ค่าลิเคิร์ตสเกล (Likert scale)

6. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเสร็จแล้ว และนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษา และสอบถาม ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และแก้ไขข้อบกพร่องของคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไป ทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ราย และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากโปรแกรมสำเร็จรูป

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

7.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ทำการสอบถามจากกลุ่ม ตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 334 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือ และผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

7.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูล เอกสารประกอบการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

8. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ในการศึกษาครั้งนี้ หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบแล้ว จึงนำข้อมูลที่ ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปประมวลผลวิเคราะห์ทาง สถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัย ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทบุคลากร และรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 มีอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกันมากที่สุด จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 301 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.1 เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการมากที่สุด จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทมากที่สุด จำนวน 258 คน คิดเป็น ร้อยละ 77.2

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณา รายด้านแล้วพบว่า ลำดับ 1 คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.52$) ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.26$) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$) ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$) ด้านสังคมสัมพันธ์มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

3. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของ ผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อ พิจารณารายด้านแล้วพบว่า ลำดับ 1 คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.41$) ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$) และด้านเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานในวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในทุกด้าน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสรุปผลได้ว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเรื่องสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม และเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมพร้อมค่าตอบแทนที่เน้นจากผลงานที่ได้ตามเป้าหมายและมีคุณภาพจากการทำงานที่เป็นจริงไม่พิจารณาตามความรู้สึก สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพ และไม่ควรรับงานที่สนองตอบ

ความต้องการของนักรการเมื่อมากเกินไป จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับงานที่มากเกินไปและส่งผลให้ผลงานที่ได้ ออกมามีคุณภาพ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับคุณภาพของงานนี้มีค่าน้อย

1.2 ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ให้มีความพร้อม ทันสมัยและสอดคล้องต่อภารกิจที่ได้รับ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยกับคุณภาพของงานมีค่าน้อย

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านการให้บริการกับผู้มาติดต่องานได้อย่างรวดเร็วให้มีความรวดเร็วและมีคุณภาพ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้งานที่ออกมามีความรวดเร็วมากขึ้นดำเนินการสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด พร้อมมีคุณภาพ เพราะจากการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับเวลาในการทำงานมีค่าน้อย

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรถูกให้คำแนะนำในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้ควรเท่าเทียมในการมอบหมายงานไม่มากเกินไป ส่งผลให้งานที่ออกมาถูกต้องและมีคุณภาพ เพราะจากการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงานกับคุณภาพงานมีค่าน้อย

1.5 ผู้บริหารควรจัดสรรเป้าหมาย งบประมาณ ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่ควรตัดงบประมาณลงโดยไม่จำเป็น หรือจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องให้หน่วยปฏิบัติล่าช้า ทำให้องค์กรทำงานได้ยากขึ้น เพราะงบประมาณไม่เพียงพอบางครั้งต้องไปขอยืมวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานอื่น จนทำให้ผลงานที่ออกมาไม่ได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด และยังเป็นภาระรบกวนส่วนราชการอื่น จนทำให้ความภูมิใจในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานมีน้อย เพราะจากการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความภูมิใจในองค์กรกับปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย มีค่าน้อย

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเหนือและภาคกลางเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ครบทุกภาค หรืออาจมีการศึกษาวิจัยโดยขยายขอบเขตเพิ่ม เพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หรือการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะทำได้ ข้อมูลในแนวกว้างขึ้น ครอบคลุมมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษา และการบริหารให้ตรงกับบริบทของแต่ละองค์กรต่อไป

2.2 ควรศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เป็นตัวกำหนดผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาใช้กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างยั่งยืน

2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงาน แนวทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง และตัวแปรอื่นๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคซึ่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิผลใน การทำงาน เพิ่มขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิติคุณ ชื่อศักดิ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้า พนักงานหมายเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทวีพงษ์ พรหมพันธุ์ห้าว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.การ ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- นางสาว พรพิศรา ธรรมชาติ (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ ความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ การค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กนกวรรณ ชูชีพ (2551). ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการท างานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการท างานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และ โทรคมนาคม. งานวิจัย ทุนอุดหนุน, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นางสาวสุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิตร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของจิตอาสา ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร การค้นคว้าอิสระนี้ ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและ กิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บรรจง โตเปาะ (2559). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการสำนักงานประกันสังคมจังหวัด สมุทรสาคร การค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พิศโสภา ที่ฆาวงค์(2560) .คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Walton, Richard E. (1973). Quality of work life: What is it?. Slone management review. 15: (pp. 12-55).

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. Tokyo: Harper.

J. W. Newstrom and K. Davis (1997). “Organizational Behavior,” 10th Edition, Mc. Graw-Hill, New York

Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). Organizational Development and Change. St.Paul, Minn : West.

McCall, S. (1975).Quality of life.Social Indicators Research, 2(1), 229- 248.

Campbell, A., Converse, P.E. & Rodgers W.L. (1976). The Quality of American Life. New York: Russell
Sage Foundation.

UNESCO. (1978). Indicators of Environmental Quality and Quality of Life. Paris: UNESCO.

Marcel, J. P. and Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, And
services for the mentally ill. Social Work and Social Sciences Review,3

Werther, W. B. & Davis, K. (1993). Human Resources and Personnel Management (4th ed). New York:
McGraw-Hill.

Harper, S. (1987). Personal management handbook. Great Britain: Blackmore

Greenberge, J., & Baron, R. B. (1995). Behavior in organization (5th ed.). Boston, NJ: Prentice- Hall.

Mohrman, A. M. Jr. Resnick-West, S. M. & Lawler, E. E III. (1989).Designing performance appraisal
systems.San Francisco: Jessey – Bass.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Ill: Irwin

Steers, Richard M. (1981). Introduction to organization behavior. Glenview: Scott, Foresman and company