

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่

The Quality of Work Life Affecting Work Efficiency

of Government Officers in Krabi City Hall

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษาค้นคว้าอิสระทางการจัดการเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนด นโยบาย วางแผนงาน และวิธีการสำหรับปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของ ศาลากลางจังหวัดกระบี่ ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำนวน 145 คน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ อยู่ใน ระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ใน ระดับมาก และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลาง จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 90.80

Abstract

Independent study of management on the quality of work life that affects the performance of personnel in Krabi City Hall. The objective is to study the quality of working life that affects the work efficiency of personnel in Krabi City Hall. and to use the information as a guideline in setting policies, planning work, and methods for improving and enhancing the quality of working life of Krabi City Hall personnel. To be appropriate to the needs of personnel To strengthen morale and improve the quality of work.

The sample group in this research was 145 personnel in Krabi City Hall, using a questionnaire as a tool to collect data. Statistics used in data analysis are percentage, mean, standard deviation. Hypotheses were tested using multiple regression analysis.

The results of the hypothesis testing found that Quality of working life of personnel in Krabi City Hall is at a high level. Overall, the efficiency in the work of personnel in Krabi City Hall is at a high level and quality factors Work life affects the performance of personnel in Krabi City Hall. With a statistical significance of 0.05, the quality of work life factor can explain the work efficiency of personnel in Krabi City Hall at 90.80 percent

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการของประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนราชการ ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งราชการส่วนจังหวัดถือเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมรวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาตรา 51 บัญญัติว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดังนี้ (1) จังหวัด (2) อำเภอ ประกอบกับมาตรา 54 บัญญัติว่า ในจังหวัดหนึ่ง ให้มีผู้ว่าราชการจังหวัดคนหนึ่งเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรีกระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับพื้นที่และประชาชน ซึ่งจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยเป็นผู้บริหารสูงสุด ภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของจังหวัด ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการวางแผนพัฒนาและการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของท้องที่ ความปลอดภัย การอยู่ดีกินดีของประชาชน และการอำนวยความสะดวกในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง ภายใต้ความยุติธรรมและเสมอภาคอยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด

จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรและพนักงานราชการในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ต้องได้รับงานที่แตกต่างกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งรวมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น กำหนดเวลาส่งงาน หรือ แรงกดดันจากผู้บังคับบัญชา ที่ถ่ายทอดมาสู่บุคลากรหรือพนักงานส่วนราชการ จึงอาจจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางตรงหรือทางอ้อม อันเนื่องมาจาก ความเครียดที่สะสม รวมไปถึงความกดดันในตัวเองที่ต้องการให้งานเสร็จทันเวลา

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่เป็นอย่างมาก เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีผลต่อการทุ่มเทในการทำงาน เพราะเป็นการผสมผสานระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสืบเนื่องให้ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และทุกองค์กรควรต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เพราะถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้สามารถสร้างผลผลิตขององค์กรเพิ่มมากขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ เพราะบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ยังมีปัญหาในด้านแรงจูงใจหรือแรงขับในแง่ดังกล่าว คือ ภาครัฐยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรได้ ส่งผลให้เกิดผลกระทบในเรื่องของการลาออกเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพตามที่เป้าหมายองค์กรต้องการ อาจจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผลตอบรับจากประชาชนได้ไม่ดีนัก จึงมีความสนใจในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก และเพื่อนำผลศึกษาไปใช้เป็นแนวทางทำให้เข้าใจถึงระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานต่าง ๆ และมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น รวมไปถึงเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ นำไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่

คำถามในการวิจัย

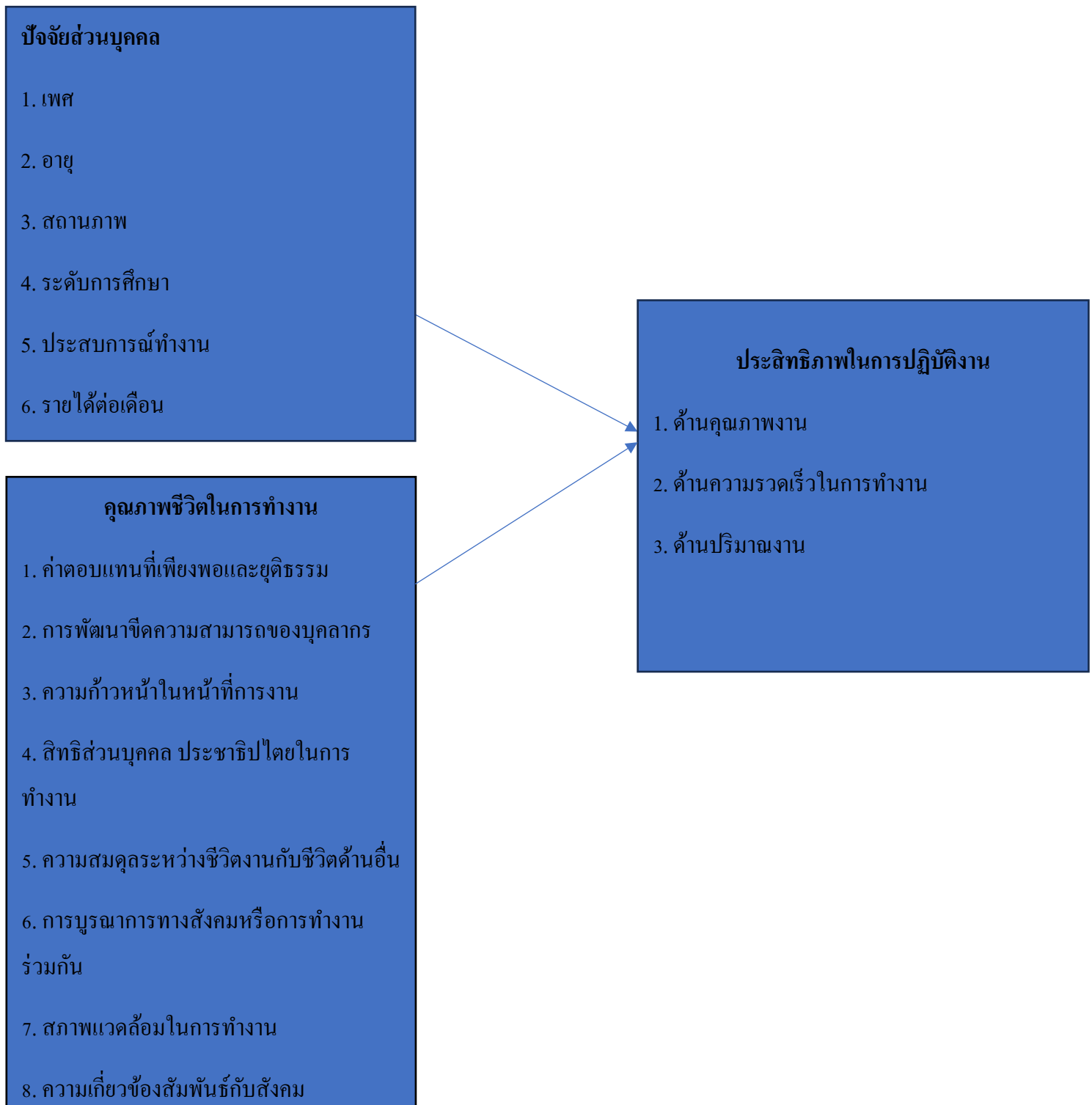
1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่อยู่ในระดับใด

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่” ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. ข้อมูลศาลากลางจังหวัดกระบี่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษามีจุดมุ่งหมาย) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งวิธีการดำเนินการศึกษาได้กำหนดขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรและลูกจ้างส่วนราชการต่าง ๆ ในหน่วยงานศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำนวน 218 คน (ศาลากลางจังหวัดกระบี่ กองเจ้าหน้าที่, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรและลูกจ้างส่วนราชการต่าง ๆ ในหน่วยงานศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำนวน 218 คน เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงกำหนดโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05) เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 145 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. แบบแผนการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษามีจุดมุ่งหมาย) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยศึกษาข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำนวน 145 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ อาทิ หนังสือ สารนิพนธ์ วารสาร บทความทางวิชาการ เอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

3. เครื่องมือในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็น คำถามแบบปลายปิด (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยจะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด(Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert,1961) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

3.4.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและสอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละตัวแปร (Content Validity) ที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามนี้ไปทดลองใช้กับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง จำนวน 30 ราย เพื่อคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability Test)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.979	52

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ผู้ศึกษาได้ทำการยื่นหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลการศึกษา โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลพนักงานและลูกจ้างในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

3.5.2 เมื่อผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้ศึกษาจึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่นำมาใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1. การจัดเตรียมข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้แปลงเป็นรหัสในโปรแกรม SPSS เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

3.6.2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. เพื่อวิเคราะห์ถึงระดับความคิดเห็นของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างในศาลากลางจังหวัดกระบี่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และน้อยที่สุด อายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา คือ โสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 และน้อยที่สุด คือ อื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 แล้วน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ 11-15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และประสบการณ์ มากกว่า 15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 สุกท้าย คือ 1-5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่รายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมา รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และ 30,001-40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 สุกท้าย 40,001-50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

2.คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบูรณาทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมา คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 79.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1)ด้านปริมาณงาน ควรมีการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ อีกทั้ง การวางแผนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งคน ทั้งงาน เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ด้านคุณภาพงานควรลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ

3) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ควรการบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามกำหนดเวลา

1.2 จากการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ควรมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้พร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำท่าย อยู่เสมอ การได้รับมอบหมายต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ นอกจากนี้การจัดการอบรมถ่ายทอดความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานเป็นประจำจะทำให้บุคลากรมีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อรู้สึก ถึงการทำงานเป็นทีมหรือเป็นครอบครัวเดียวกัน การสร้างให้เกิดการเป็นที่ยอมรับในส่วนของบุคลากร ภายในองค์กร เช่น การสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การได้รับความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานจะมีผลต่อพนักงานในด้านความรู้สึกและทัศนคติที่มี ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลในการการสร้างความแรงจูงใจ และแรงผลักดันให้กับ บุคลากรในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ควรมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นสิ่งที่จำเป็นที่หน่วยงานจะต้องสร้างให้เป็นที่ยอมรับในสังคม ภายนอกด้วยการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสีย การลดขยะ การช่วยเหลือชุมชนโดยรอบ เป็นต้น ดังนั้น ควรที่จะให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเหล่านี้ เพื่อสร้างการยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย

4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร จัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพักผ่อนที่เพียงพอ มีการจัดมุมพักผ่อนคลาย เพื่อ ไม่ให้เกิดความเครียดจากการทำงาน จัดกิจกรรมให้กับบุคลากรและครอบครัวเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรม ร่วมกันกับครอบครัว

บรรณานุกรม

กขพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี.(2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ขวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกริก.

กฤษวรรณ หน่องมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: ศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.

ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โชติรส คนรักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8.มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ณรงค์ชัย ยิ้มไพร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรธนาคารทหารไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐนันรินทร์ สุขลิ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ทักษิณีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงาน การวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรรวรา กล้าหาญ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิชานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.