



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

The Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Government Officers
in Bangkaeo District, Phatthalung Province

มุสตอฟา หมัดบินเฮด

Mustorfa Madbinhad

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
ผู้เขียน	มุตตอฟา หมัดบินเฮด
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 225 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=.529) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=.464) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงได้ร้อยละ 51.10 ($R^2 = 0.511$)

Minor Thesis Title The Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Government Officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province

Author Mustorfa Madbinhad

Major Program Public Administration

Academic Year 2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of work efficiency of government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province, study the level of quality of work life of government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province, study the comparison of work efficiency of government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province classified by personal factors and to study the quality of work life factors effecting to the work efficiency of government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province. According to the study, the samples used in this study were government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province. By collecting data from a sample of 225 people from the convenience selection. Instruments used in this study was questionnaire. The statistical analysis of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One - way ANOVA and multiple regression analysis.

The research result found that; The work efficiency of government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province were at the high level ($\bar{x}=3.84$, S.D.=.529). The quality of work life of government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province overall were at the high level ($\bar{x}=3.70$, S.D.=.464). The comparison of work efficiency of government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province classified by personal factors found that age, status, education and work experience were statistically significantly different at 0.01 level and The quality of work life affecting work efficiency of government officers in Bangkaeo District, Phatthalung Province was statistically significant at 0.01 level. The quality of work life could explain work efficiency of government officials in Bangkaeo District, Phatthalung Province at 51.10% ($R^2 = 0.511$).

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาอย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำพร้อมทั้งตรวจสอบข้อบกพร่อง และให้ข้อเสนอแนะการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ จนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่างๆ เพื่อนๆ MPA 29 ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือ จนทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลา และยินดีที่จะตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ได้อย่างสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยชิ้นนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตา แต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายมุตอฟา หมดบินเฮด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	5
1.3 สมมติฐาน	5
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	23
2.3 ข้อมูลพื้นฐานอำเภอ และหน่วยงานราชการที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	39
3.2 แบบแผนการวิจัย	42
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	42
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	44
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่นำมาใช้	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	49
4.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน	52
4.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	58
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง	72
4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน	76
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
5.1 สรุปผลการวิจัย	78
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	82
5.3 ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	92
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	100
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	108
ประวัติผู้วิจัย	110

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง	41
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	47
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ โดยภาพรวม	49
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ ด้านคุณภาพงาน	49
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	50
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ ด้านปริมาณงาน	51
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนน เฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยภาพรวม	52
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	53
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	53
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	54
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	55
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น	55
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	56
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	57
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	57

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.15 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ	58
4.16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกอายุ	59
4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามอายุ กับ ด้านคุณภาพงาน	60
4.18 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ กับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	60
4.19 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ	61
4.20 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ กับด้านคุณภาพงาน	62
4.21 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ กับด้านความรวดเร็วในการทำงาน	62
4.22 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	63
4.23 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกระดับการศึกษา กับด้านคุณภาพงาน	64
4.24 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกระดับการศึกษา กับด้านความรวดเร็วในการทำงาน	64
4.25 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกระดับการศึกษา กับด้านปริมาณงาน	65
4.26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	65
4.27 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับด้านคุณภาพงาน	66
4.28 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับด้านความรวดเร็วในการทำงาน	67
4.29 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับด้านปริมาณงาน	68
4.30 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	69

รายการตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.31 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน กับด้านคุณภาพงาน	70
4.32 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน กับด้านความรวดเร็วในการทำงาน	70
4.33 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน กับด้านปริมาณงาน	71
4.34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม	72
4.35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยแยกเป็นรายด้าน	73
4.36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	74
4.37 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	74
4.38 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	75
4.39 ผลการทดสอบสมมติฐาน	76

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปในด้านต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากปัจจัยและตัวแปรดังกล่าว มีลักษณะที่เคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้หลายองค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของตน ไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์กรภาคธุรกิจเท่านั้น แต่ในส่วนขององค์กรภาครัฐ ก็ได้มีการปรับปรุงและดำเนินการปฏิรูประบบในการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งระบบราชการเป็นกลไกการบริหารที่สำคัญของประเทศ หากไม่พยายามปรับตัว ย่อมทำให้ประเทศด้อยศักยภาพลง ไม่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศในเวทีโลกยุคไร้พรมแดนนี้ได้

ประเทศไทยภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายที่จะก้าวกระโดดให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อศักยภาพของคน ชุมชน ท้องถิ่น และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อันจะช่วยให้ระบบราชการสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้พร้อมต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงและยกระดับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) โดยในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ระบบราชการเริ่มให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด และยังมีเครื่องมือ/เครื่องจักร หรือเทคโนโลยีที่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ สาเหตุหนึ่งที่ต้องการให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งที่เดียวที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆที่ยังอยู่ยาวนานคุณค่าก็ยิ่งหดหายไปหรือเสื่อมราคาลง องค์กรใดที่เห็นความสำคัญของคนองค์กรนั้น ก็ย่อมที่จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จทั้งด้านผลสำเร็จของงาน และความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

การทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบาย แผนงาน หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเป็นหัวใจหลักที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ซึ่งการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยน และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมาย มีการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่รัฐและประชาชน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและถูกต้อง สร้างความพึงพอใจของทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ดังนั้น บุคลากรภาครัฐมีหน้าที่สำคัญในการดำเนินภารกิจต่างๆให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนตามนโยบายของรัฐต่อไป นอกจากนี้ ความคาดหวังของมนุษย์อันสูงสุด คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งนอกจากจะมุ่งให้เกิดแก่ตนเองแล้ว ส่วนใหญ่ย่อมมุ่งหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว เครือญาติ และบุคคลอื่นๆในสังคมและประเทศชาติโดยรวม ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ และเพื่อการทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาที่ตั้งไว้ บุคคลแต่ละคนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพรายได้ มีคุณธรรมและศีลธรรม หากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ ก็เท่ากับว่า สามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงามพัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่างๆในสังคมจะลดลงหรือหมดไป ดังนั้น ประเทศต่างๆจึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ (รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย, ข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2551)

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคล คือ ผู้จุดประกายความคิด สรรค์สร้างสิ่งต่างๆให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริการประชาชน การพัฒนาระบบงานเพื่อลดขั้นตอน การส่งเสริม การบริการ การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนรวมถึงการวางแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์การ (George and John, 2534) เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น 2 เป้าหมาย คือ พนักงานและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะทำให้พวกเขา มีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์การเหล่านั้นของพวกเขาประสบผลสำเร็จ (Michael, Sue and Dave, 2548) ในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า

จึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือในบางองค์การมองไปไกลกว่านั้น คือ มองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์การ จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมา สีมานันท์, 2550) ในองค์การภาครัฐทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการบุคลากรของรัฐทุกคนเมื่อพิจารณาในเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลไกสำคัญอันหนึ่ง คือ กลไกภาครัฐ อันเป็นกลไกขับเคลื่อนที่กำหนดทิศทางในรูปของนโยบายการบริหารประเทศ ซึ่งมีการพัฒนาเรื่อยมานับตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 โดยให้ความสำคัญในด้านของหน่วยราชการต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (Competency - Based Approach) ให้สามารถรองรับการบริการประชาชนและภารกิจใหม่ให้ได้ ในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร, ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cumming, 2528 อ้างถึงใน พิเชษฐ์ ชำใจ, 2560)

ทั้งนี้ ในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสุขสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ระดับคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับความต้องการของคนและสถานะที่เหมาะสมขององค์กร เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานที่พอใจแล้วจะทำให้เกิดความสุขสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้องศึกษา หรือหาแนวทางให้เกิดความพึงพอใจระหว่างบุคลากรกับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันการมีส่วนร่วมในสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 2518 อ้างถึงใน รัชชฤดี ป้องกันภัย, 2557)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์การ การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำ ทั้งนี้ เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณและมอบเครื่องหมายเกียรติยศ

ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กร มีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงานลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร

จังหวัดพัทลุง ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย มีการแบ่งเขตการบริหารราชการออกเป็น 11 อำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่บริหารจัดการจังหวัด มีหน้าที่รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรีกระทรวง กรม มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและประชาชน มีนายอำเภอซึ่งสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการในราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2534) ซึ่งในส่วนของอำเภอบางแก้วนั้น เป็นสถานที่ที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ มีหน่วยงานราชการที่ตั้งอยู่ในอำเภอจำนวน 20 หน่วยงาน (สำนักงานจังหวัดพัทลุง, 2564) มีบางหน่วยงานที่มีการกำหนดให้สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอบางแก้ว ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีหลายหน่วยงาน ที่ไม่ได้ขึ้นตรง แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายอำเภอ ตามกรอบการแบ่งอำนาจของส่วนราชการตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งราชการส่วนภูมิภาค (ราชกิจจานุเบกษา, 2551) ซึ่งจำนวนบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในอำเภอบางแก้ว มีทั้งหมด 520 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 228 คน เพศหญิง จำนวน 292 คนสังกัดอยู่ตามหน่วยงานต่างๆ ลักษณะงานในตำแหน่งจะมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้การที่บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนที่รับบริการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีกับองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพันและภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรต่างๆซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูง นำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

1.3 สมมติฐาน

1. บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
2. บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
3. บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
2. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
3. สามารถนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะปรับปรุง ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ให้เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ลดความตึงเครียด ทำงานได้อย่างมีความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนราชการต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางแก้ว จำนวน 520 คน (ฐานสถิติข้อมูลจากที่ว่าการอำเภอบางแก้ว และสำนักงานจังหวัดพัทลุง) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2565

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรภาครัฐ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในสังกัดหน่วยงานของรัฐ ทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

2. บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง หมายถึง ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานประจำในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางแก้ว

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมทั้งประสบการณ์ต่างๆที่มีอยู่ ชำนาญที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนงาน/โครงการต่างๆ

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

5.1 คุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรภาครัฐจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานต้นสังกัดต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

5.2 เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรภาครัฐต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จ สมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้นๆ

5.3 ปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรภาครัฐจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด หรือคาดหวังไว้

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภาครัฐที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการที่องค์กรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

6.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ

6.2 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาขีดความสามารถที่หลากหลาย งานมีความท้าทาย ได้ใช้ทักษะ ความรู้อย่างแท้จริง

6.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่ก้าวหน้า ในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง ตลอดจนให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสได้รับ มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

6.4 สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล มีธรรมาภิบาลในองค์กรมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสม

6.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิต เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกเวลาราชการ คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

6.6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นพรรคพวก แบ่งชั้นกันในองค์กร

6.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานทางด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพกายและจิตใจ ไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย จนเกินไป

6.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะ รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติ เกี่ยวกับการจ้างงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความทางวิชาการ ตำรา สารนิพนธ์ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ข้อมูลพื้นฐานอำเภอ และหน่วยงานราชการที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานคนส่วนใหญ่มีความเข้าใจคำว่าคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แต่อาจยังไม่ชัดเจนในความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมนิยามความหมายของทั้งสองคำและสรุปได้ ดังนี้

2.1.1. ความหมายของคุณภาพชีวิต มีนักวิชาการจำนวนมากให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิต “Quality of Life” ในหลายความหมาย ได้แก่

Shackman (2005 อ้างถึงใน ธนวิทย์ บุตรอุดม, 2550) ให้ความหมายว่า เป็นเรื่องที่น่าอกเหนือจากสิ่งที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุ แต่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจที่ดี มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีเกียรติ มีการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกของการได้ถูกรักโดยคนอื่น ไม่มีความกลัว ความวิตกกังวล และอธิบายว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการทางสังคม ทั้งระดับจุลภาคและมหภาค

Hancock (2000 อ้างถึงใน ธนวิทย์ บุตรอุดม, 2550) เสนอแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตว่าเป็นความพอใจของชีวิต ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีสุขภาพดี มีความสุข สามารถปรับตัวได้มีชีวิตที่มีความหมาย สามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพที่ดีและไม่ดีของชีวิต มีหรือไม่มีความสุข พอใจหรือไม่พอใจ การตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตดีหรือไม่ เกี่ยวข้องกับระดับความต้องการของบุคคล

Hughes, Low และ Schellenberg (2003) เสนอแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตว่าบุคคลต้องมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ 1) สุขภาพที่ดี 2) รายได้ที่ดี 3) ไม่มีความเจ็บป่วยทางจิต 4) ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และเสริมว่าความสุขในชีวิตของบุคคล ต้องประกอบด้วยสุขภาพ สุขอนามัย อาหารการศึกษา งาน เสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมผ่อนคลาย ประกัน และอิสระในการดำรงชีวิต

สุวัฒน์ มหันนิรันดร์กุล และคณะ (2557 อ้างถึงใน โนโรฮาวา บิลฮิม, 2560) ได้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับของการมีชีวิตที่ดี สุขภาพ ความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเข้ากับหลายๆด้าน

องค์การอนามัยโลก (1994 อ้างถึงใน พิเชษฐ์ ขำใจ, 2560) นิยามคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นแนวคิดหลายมิติที่มีการผสมผสานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานภาพในชีวิตของตนที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐาน และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีหลายมุมมองทางสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของมนุษย์ เช่น สุขภาพ ครอบครัว การทำงานเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อมและอาจได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรม ศาสนา จริยธรรม และคุณค่าของแต่ละบุคคล

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการที่ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน “Quality of Working Life” ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Walton (1975 อ้างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร, 2555) ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้กว้าง โดยระบุว่า ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงานค่าตอบแทน แต่รวมถึงความต้องการ หรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

Merton (1977 อ้างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร, 2555) ระบุว่า หมายถึง จริยธรรมของการทำงาน และสภาวะการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการทำงาน ความพอใจ และไม่พอใจของคณงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต รวมถึงการได้รับการยอมรับว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Guest (1979 อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งรวมในมิติต่างๆไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกต่อผลตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม การทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กร/ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงาน

Delamotte และ Takezawa (1984, อ้างถึงใน มัณฑนา เพชรมณี, 2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายมิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้ ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. Traditional Goal หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นปัญหาอย่างต่อเนื่อง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ

2. Fair Treatment at Work หมายถึง ความต้องการของคณาที่ที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากนายจ้าง มุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์การและกลุ่มต่างๆ ในสังคม

3. Influence of Decision หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่มีผลมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคณา

4. Challenge of Work Content เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นของคณาเอง

5. Work Life ชีวิตการทำงาน กล่าวถึงในมิติการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคณาที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินและพัฒนาในช่วงชีวิตของคณา ซึ่งมีผลกระทบและความสัมพันธ์โดยตรงต่อคณา ครอบครัว และสังคมของเขา

Husus and cam (1985 อ้างถึงใน ศิริประภา นระราแก้ว, 2553) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ผลประกอบการที่ดีขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงานนั้นๆ เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์การสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง

เป็นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเป็นการจูงใจในการทำงานด้วย ประการสุดท้ายคือช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน อุษมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) มองว่า บุคลากรในองค์กรทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการ มีความต้องการในคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กร มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดี มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนอัตรากำลังคน

Cascio (2003 อ้างถึงใน กฤษวรรณ น้อยมา, 2554) มองว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ประกอบด้วย 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กรที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน และการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนที่สอง คือ สภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์กร เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายบริหาร หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง สิ่งเหล่านี้คือคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างเข้าใจและต้องการ

UNESCO (n.d, อ้างถึงใน ยุทธนา พิระยุทธ, 2551) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการรับรู้และการประเมินภาวะต่างๆของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมการทำงานการรับรู้ และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล ตามสถานภาพบทบาทและความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่องานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของชีวิต

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์, 2558) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

นิรมล กุลพญา (2556 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์, 2558) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อมีผลงานที่ดีก็จะเป็นที่ยอมรับในสังคม รู้สึกพึงพอใจในงานและมีความภาคภูมิใจในองค์กร

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556 อ้างถึงใน ศิริประภา นระราแก้ว, 2553) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจสังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลของพนักงานและองค์กร

ณัชชิตา ทันทา (2554 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558) ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การได้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน รู้สึกได้ถึงความมั่นคงในหน้าที่และชีวิตตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการ ตอบสนองความต้องการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมมีความมั่นคงทำให้เกิดความสุข โดยจะมีผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่ม ผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในโครงการ ทำให้องค์กรมีนโยบายและวางแผน ด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานทำให้ภาพขององค์กร เพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้ พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กรอีกทางหนึ่ง

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งหลายประเทศอุตสาหกรรมในช่วงปี 1930 - 1940 ต่างนำเข้ามาใช้ในองค์กร เพราะคุณภาพชีวิต การทำงานจะส่งผลโดยตรงไปยังบุคลากร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจ ในการทำงานอย่างถึงที่สุด ก็จะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้องค์กร ก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีนักทฤษฎีและนักวิชาการต่างได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้น ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งออกมาได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้สึก นั้นเกิดจากความต้องการจากลูกจ้างหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในด้านต่างๆ เช่น การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะหรือประสบการณ์ การได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานปฏิบัติงาน และมั่นคงในงาน หรือความมั่นคงขององค์กร การได้รับสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

2. ด้านวิธีการหรือแบบแผน นั้นเกิดจากฝ่ายนายจ้าง ที่จะตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหรือบุคคลในองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตที่มีคุณภาพ เพิ่มการแข่งขันทางธุรกิจ ทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า

Richard E. Walton (1975 อ้างถึงใน สุพรรณณี ไทยประดิษฐ์, 2546) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานเพียงพอจะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ มีการทำงานที่พัฒนา มีแนวทางก้าวหน้า โอกาสความสำเร็จ และความมั่นคง

4. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

5. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทักษะคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายกัน

7. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญต่ออาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Abraham Harold Maslow ได้สร้างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) (1974 อ้างถึงใน ทศนีย์ ชาติไทย, 2559) มีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลา เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่มีจุดหมายต่อบุคคลนั้นอีกต่อไป ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าบุคคลมีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จึงไม่มีที่สิ้นสุดเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะเป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตอนตามลำดับความสำคัญ คือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ซึ่งก็คือปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้จึงเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมมีความปลอดภัย มีการทำงานที่มั่นคง มีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่

3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่างคู่รัก พ่อแม่ลูก เพื่อน สามีภรรยา ซึ่งได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อมีความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง และมีเกียรติ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ มีทรัพย์สินและบริการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น อสังหาริมทรัพย์ เครื่องประดับ ตลอดจนเครื่องเพชรราคาแพง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าเป็นอะไร เพียงสามารถกล่าวได้ว่าความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

Clayton Alderfer (1972 อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไทย, 2559) ได้สร้างทฤษฎี “ERG Theory” (Existence Relatedness Growth Theory) โดยได้ยึดถือแนวคิดของ Maslow และพัฒนาต่อยอดมา แต่มีการสร้างจุดเด่นที่แตกต่างจากของมาสโลว์ที่ลำดับความต้องการมนุษย์จาก 5 ลำดับ เหลือเพียง 3 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรัก และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

3. ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาเอง

Alderfer มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ โดยหลักการความต้องการของหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction - progression Principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration - regression Principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้ามีความตึงเครียดและความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะเลิกพยายามและไปให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน หรือตอบสนองความต้องการที่ต่ำกว่า ทฤษฎี ERG กล่าวว่า บุคคลสามารถเปลี่ยนไปตามระดับสูงขึ้นและต่ำลงของระดับความต้องการ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

David I. McClelland (1961 อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไทย, 2559) ได้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory) ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.1.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Bruce & Blackburn (1992 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ครุทสิก, 2557) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง สามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้เหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- บุญเจือ วงษ์เกษม (2531 อ้างถึงใน รณชฤดี ป้องกันภัย, 2557) ได้เสนอความคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือขีดหรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การยอมรับ คือ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กรค่านิยมการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ สิ่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่าง ซึ่งอาจเป็นช่วงสั้นๆระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาวเช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษในวันนักขัตฤกษ์ หรือวันเทศกาลสำคัญต่างๆ

Kossen (1980 อ้างถึงใน กิตติธัช บุญญาเมธาวิ, 2556) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า

2. การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องของการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบเป็นการช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้มากขึ้น

3. การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองความต้องการได้และช่วยให้บุคลากรมีโอกาสที่จะได้ใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามหน่วยงาน และให้มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

5. การเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ ทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. การชมเชยและการยอมรับ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการใช้วิธีการพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี ซึ่งอาจจะเป็นการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีความประพฤติตนดี จะช่วยเป็นแรงสนับสนุนให้เป็นอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นได้

8. การสร้างความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจอย่างมีอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของบุคลากร เป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของบุคลากรได้

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่นการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และทำให้เกิดผลดีกับบุคลากรเอง และต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด และทำให้มีความสุขในการทำงาน

Jerome (n.d, อ้างถึงใน ณิชนิชดา ทันทา, 2554) ได้กำหนดเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ด้าน และถือว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลไว้ ดังนี้

1. รายได้ (Pay) ที่เป็นผลตอบแทนสำหรับพนักงานที่ได้รับตามสัดส่วนที่เป็นธรรม เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา

2. ผลประโยชน์ของบุคคล (Interests of Individuals) ในที่นี้หมายถึง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับอย่างเป็นธรรมจากองค์กร เช่น ประกันสุขภาพ สิทธิในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยการตรวจสุขภาพประจำปี ทุนการศึกษาของบุตร การได้พัฒนาและฝึกอบรมวิชาชีพ วันหยุด วันลาฯลฯ

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) บุคลากรทุกคนต้องการความมั่นคงในการทำงาน

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) การให้บุคคลมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงาน และเลิกงานในเวลาที่ต้องการ การจ้างงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ ซึ่งจะเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupation Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นเรื่องใหม่ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกจากการทำงานจนทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) บุคคลส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการทำงานซึ่งได้รับความนิยมนำเพิ่มขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) ผู้นำในแต่ละองค์กร ต้องรับฟังความต้องการ และความคิดเห็นของบุคคลในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย จะมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533 อ้างถึงใน รัชชชุตี ป้องกันภัย, 2557) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน

3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดการและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสาน

Davis (1997 อ้างถึงใน ศิริวรรณ จันรจนา, 2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการ
ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารที่ดี
2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
5. การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
8. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

Huse and Cummings (1955 อ้างถึงใน จีรวดี ตั้งมั่น, 2555) ได้เสนอองค์ประกอบ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ความยุติธรรมของผลตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) การได้รับ
ผลตอบแทนและรายได้ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy) สถานที่ทำงาน
มีสภาพแวดล้อมเหมาะสม ไม่อันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of Human Capacities) ผู้ปฏิบัติงาน
ได้รับโอกาสพัฒนาทักษะความสามารถจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (Growth an Security) คือ ได้รับโอกาส
ก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งอย่างความมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับของผู้ร่วมงาน
และมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยก

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) คือ บริหารงานอย่างมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ฟังความคิดเห็น และเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) คือ ความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงาน กับช่วงเวลาดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม โดยมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากงาน

8. ความภูมิใจในใจองค์กร (Organizational Pride) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่มีชื่อเสียง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Skrovan (1983 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ครุฑสีก, 2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการและการดำเนินงาน ด้านต่างๆที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ ได้รับการยกย่องหรือยอมรับในความสามารถ การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรจะทำให้บุคคลนั้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตมากขึ้น

3. การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (Daily Practice) กล่าวคือ โดยทั่วไปบุคคลต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน มีการประสานงานที่ดีเพื่อให้บุคคลสามารถไปถึงเป้าหมายได้

ดังนั้น องค์ประกอบโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้านหลักๆ เพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในวันหนึ่งๆนั้น ใช้เวลาไปกับการทำงานมากถึง 1 ใน 3 ของชีวิตประจำวัน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย ดังนี้

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน จะแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน และจะขึ้นอยู่กับทักษะของแรงงานอีกด้วย โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตลาดแรงงานภาคเอกชน ที่จะให้ความสำคัญกับแรงงานที่มีทักษะสูง ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อย จะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการนี้ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานที่แตกต่างกันไป แรงงานที่มีทักษะสูงจะได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าแรงงานระดับล่าง ดังนั้น ค่าจ้างและสวัสดิการจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม หากเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดเล็ก ความสามารถที่จะแบกรับค่าใช้จ่ายในการจัดสภาพแวดล้อมจะน้อยลงไปตามด้วย

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ แต่อุบัติเหตุโดยส่วนใหญ่จะเกิดกับแรงงาน ในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพกาย และสุขภาพจิต และด้วยมีการรองรับจากทางสำนักงานประกันสังคมที่ช่วยเหลือในส่วนของค่าเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานหนึ่งของภาครัฐ เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่เกิดผลในการทำงาน และคำว่าปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ปรนนิบัติ รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึงการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

โคมทอง ถานอาตนา (2548 อ้างถึงใน กชพร พุทธิจักร, 2553) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง แนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

Simon (1960 อ้างถึงใน นลพวรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่า งานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นั้นดูได้จากความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Millet (1994 อ้างถึงใน นลพวรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึงความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมาย รวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหารคือคน เงิน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ได้แก่การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557 อ้างถึงใน ญัตติกรรณการ สุธลิม, 2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุกๆด้านและก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุสิ่งของนอกจากนี้ประสิทธิภาพ (Efficiency) ยังหมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

ราพันธ์ แดงกาศ (2556 อ้างถึงใน ชาญญา ทองสุข, 2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการมีสมรรถนะทำให้งานต่างๆมีคุณภาพ สามารถเสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนดไว้ ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน มีการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด และก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการซึ่งถ้าผลการทำงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการทำงานไม่ดี ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

กฤตรัตน์ สวัสดิชัย (2556 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

จิตรลดา ศรีบุญเรือง (2556 อ้างถึงใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) กล่าวว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการผลิตผลงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดความพึงพอใจโดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดถึงผลผลิตของงานและความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร

กาญจนา เทพยุหะ (2555 อ้างถึงใน ญัตติกรรณการ สุธลิม, 2562) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

ธิดารัตน์ สินแสง (2556 อ้างถึงใน สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน เช่น อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output) และเห็นว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีอยู่

อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด หรือแ่งมุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือแ่งมุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ มีผลกำไร ผลิตทันต่อเวลาที่กำหนด ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

สมใจ ลักษณะ (2549 อ้างถึงใน รำพัน แดงกาศ, 2556) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับ การแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่สูงกว่าต้นทุนเท่าไร ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงออกมาเป็นค่าของประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่จะแสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คนและเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่า เกินความจำเป็น รวมถึงการให้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว ตรงและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพมี 2 ระดับ ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของบุคคล เป็นการมีประสิทธิภาพในตัวบุคคล หมายความว่า ทำงานเสร็จโดยการสูญเสียเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดมั่นกับสังคม คือการทำงานได้เร็ว และได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการเอื้อต่อการผลิตและบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน สิ่งที่ควรระลึกคือแม้คำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะเน้นปัจจัยและกระบวนการที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือ พิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัยและใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและมีวิธีการบริหารจัดการที่ดีให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

Becker และ Neuhauser (1975 อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรแล้ว ในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบอีกคือตัวแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Herzberg (1968 อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ เขาได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- 2) การที่ได้รับยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
- 3) ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
- 4) การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 6) การที่ได้โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) การควบคุมการบังคับบัญชา
- 3) สภาพการทำงาน

- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
- 5) ค่าตอบแทน
- 6) สถานภาพ
- 7) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว
- 8) ความปลอดภัย

2.2.3 การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกิจกรรมทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ ซึ่งจะมีความสำคัญต่อพนักงานและมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา สิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของการประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและพนักงานจะมีส่วนสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หากองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็จะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรไว้ ดังนี้

วิชัย แหวนเพชร (2555 อ้างถึงใน ฌ์ฐนรินทร์ สุขลิม, 2562) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานวัดจากความรู้สึกพึงพอใจว่า ปัจจัยที่ทำให้ยอดการผลิตตกต่ำในองค์กรธุรกิจต่างๆที่คนทำงานเท่าเดิม คนงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานแต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น ความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ทำให้เกิดการปรับปรุงนโยบายการบริหารเมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน
3. เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
4. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
5. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Wallace and Masters (2002 อ้างถึงใน รัตนภรณ์ บุญมี, 2558) ได้ให้หลักการบรรลุเป้าหมาย กล่าวว่า ความคิดเห็นวิสัยทัศน์ ภาพอนาคตที่ต้องการมีต้องการเป็นต้องการทำในกาลข้างหน้า แล้วกำหนดเป็นเป้าหมายให้วัดได้ ทั้งกำหนดเวลาที่จะบรรลุแล้วจึงกำหนดขั้นตอนการทำงานให้บรรลุภาพที่ประสงค์นั้น หลังจากปฏิบัติไปตามแผนปฏิบัติ (Action Plan หรือ Plan of Action) ก็มาดูสภาพแห่งความสำเร็จว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ประคัลภ์ ปัญพลังกูร (2560 อ้างถึงใน ฌ์ฐนรินทร์ สุขลิม, 2562) ได้กล่าวถึงการบริหารผลงานให้บรรลุเป้าหมาย คือการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายผลงานที่ต้องการได้ โดยอาศัยพนักงานแต่ละคนในองค์กรช่วยกันทำงานตามเป้าหมายของตนเอง ซึ่งเป้าหมาย

ของพนักงานก็ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรด้วย หากต้องการให้ระบบบริหารผลงานประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบที่สำคัญมีดังนี้

- Agreement ก็คือ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เป้าหมายนี้จะต้องเริ่มตั้งแต่เป้าหมายขององค์กร พนักงานทุกคนต้องเข้าใจ และมองเห็นเป้าหมายเดียวกันว่าองค์กรจะไปไหน และต้องการบรรลุเป้าหมายอะไรบ้าง พอเข้าใจเป้าหมายขององค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจเป้าหมายของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องมาจากเป้าหมายขององค์กร จากนั้นก็จะถ่ายทอดลงสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ของตถาคตภาพอนาคต หรือ (ฝันที่ต้องการ) กำหนดขั้นตอนที่วัดได้สู่วัตถุประสงค์ดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายวัดสภาพแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายตั้งวัตถุประสงค์กำหนดเป้าหมายแผนปฏิบัติการสภาพแห่งความสำเร็จพนักงานแต่ละคนว่าจะต้องสร้างผลงานอะไร และผลงานที่สร้างนั้นจะมีผลต่อเป้าหมายของหน่วยงาน และต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างไร

- Measurement เป้าหมายที่กำหนดนั้นจะต้องมีวิธีการที่บอกได้ว่าบรรลุหรือไม่บรรลุ จะต้องม็เครื่องมือชี้วัดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดและประเมินได้ว่าสำเร็จหรือไม่สำเร็จ โดยที่พนักงานทุกคนจะต้องเข้าใจในเครื่องมือวัดนี้ ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเรียกกันว่าตัวชี้วัดผลงาน (Performance Indicator) ตัวชี้วัดเหล่านี้ต้องเริ่มตั้งแต่ตัวชี้วัดระดับองค์กรเช่นกันว่า องค์กรต้องทำอะไร ทำเท่าไรจึงจะถือว่าบรรลุเป้าหมายผลงาน และตัวชี้วัดขององค์กรก็จะกระจายลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับพนักงาน

- Feedback เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และมีตัวชี้วัดผลงานที่สามารถวัดได้แล้ว สิ่งถัดไปที่ต้องมีคือระบบการให้ Feedback ผลงานแก่พนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานรู้ว่าขณะนี้ผลงานของเขาบรรลุไปได้มากน้อยแค่ไหน และต้องปรับปรุงและพัฒนาอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เรื่องของการให้ Feedback นี้เองที่เป็นจุดอ่อนของคนไทยส่วนใหญ่ เพราะยังมีความรู้สึกเกรงใจลูกน้องอยู่ ทำให้ไม่กล้าบอกว่าผลงานไม่ดีอย่างไร ต้องแก้ไขอะไรบ้าง ซึ่งจุดนี้เองที่เป็นอุปสรรคสำหรับหลายองค์กรที่ต้องการนำเอาระบบบริหารผลงานมาใช้ ซึ่งก็ต้องแก้ไขโดยการสนับสนุนการให้ Feedback ที่ดี และมีระบบในการตรวจสอบการให้ Feedback ของหัวหน้างาน

- Positive Reinforcement คือ การส่งเสริมให้พนักงานสร้างผลงาน โดยเน้นการพัฒนาเป็นหลัก เพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากพัฒนาผลงานต่อไปเรื่อยๆ เมื่อพนักงานทำผลงานไม่ได้ตามเป้าที่กำหนด หัวหน้างานก็ต้องคอยสนับสนุน ให้การพัฒนา ให้การสอนงาน และให้กำลังใจ เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เมื่อพนักงานไม่สามารถทำผลงานได้ตามเป้าหมายและหน่วยงานก็ไม่ได้เป้าเช่นกัน ดังนั้นถ้าจะนำระบบบริหารผลงานมาใช้อย่างจริงๆจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกขึ้นให้ได้ ผลงานไม่ดีก็ต้องเน้นการพัฒนาและทำให้ดีเน้นการให้ความช่วยเหลือพนักงานเพื่อให้บรรลุผลงานให้ได้

- Dialog ก็คือการสื่อความเรื่องของผลงานจะต้องมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยในเรื่องของผลงาน มีการสื่อความกันอย่างสม่ำเสมอทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อดูความคืบหน้าของผลงาน การให้ Dialog เรื่องผลงานของหัวหน้างาน ก็จะประกอบไปด้วยการติดตามผลงาน การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

- Reward ตัวสุดท้ายที่ขาดไม่ได้ก็คือ การให้รางวัลตอบแทนผลงานซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นแค่ตัวเงิน รางวัลตอบแทนผลงานมีมากมาย ส่วนใหญ่แยกออกเป็นรางวัลที่จับต้องได้เช่น การให้โบนัสผลงาน การให้เงินรางวัลผลงาน ฯลฯ และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ก็คือ คำชมเชย การให้ความสำคัญกับพนักงาน การให้การยอมรับนับถือพนักงาน และการส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การฝึกอบรม ฯลฯ เมื่อพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้องค์กรเองก็ต้องมีการจัดให้มีระบบการให้รางวัลตามผลงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเป็นเรื่องของโบนัสตามผลงาน

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Simon (1960 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าแต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย นอกจากนี้หมายถึงการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

Harring Emerson (n.d, อ้างถึงใน บุศรา สุทธิพัฒน์, 2553) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องเป็นอย่างมากโดยมีหลัก 12 ประการ ได้แก่

1. การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้ชัดเจน
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นของงาน
3. ให้คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันสมรรถภาพและลงทะเลียนไว้เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้สอนงานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุดพิพัฒน์, 2553) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า สูญเสียน้อยที่สุด

2.3 ข้อมูลพื้นฐานอำเภอ และหน่วยงานราชการที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐานอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

“บ้านบางแก้ว” แต่เดิมตั้งอยู่บริเวณวัดเขียนบางแก้ว อยุริมทะเลสาบสงขลา บริเวณปากน้ำคลองบางแก้ว ไหลออกสู่ทะเล ซึ่งเรียกว่า “บาง” และบริเวณปากน้ำนั้น สมัยก่อนกล่าวกันว่ามีความหวาดหวั่นกลัวมาก ลักษณะทางกายภาพดังกล่าวเป็นที่มาของคำว่า “บางแก้ว” ในช่วงปลายรัชกาลที่ 5 ต่อต้นรัชกาลที่ 6 ได้มีการสร้างขยายเส้นทางรถไฟสายใต้ผ่านชุมชนท่ามะเตี๊ยะ เกาะประตู่ และแก่นคง และได้มีการสร้างจุดจอดรถรับส่งผู้โดยสารใกล้คลองบางแก้ว (บริเวณโรงเรียนวัดปณณารามในปัจจุบัน) มีชื่อว่าสถานีคลองบางแก้ว ต่อมาก็ได้ย้ายสถานีมาตั้งบริเวณโคกแก้ว ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานีในปัจจุบัน คำว่าคลองก็ได้หายไป เหลือเพียงคำว่าบางแก้ว ซึ่งสันนิษฐานว่าเนื่องจากบางแก้วเป็นชื่อเมืองมาแต่โบราณ เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปเรียกว่า สถานีบางแก้ว ตามชื่อเมืองเก่า สมัยนั้น การคมนาคมทางรถไฟถือว่าทันสมัยที่สุด ผู้คนมาใช้บริการรถไฟจำนวนมากบริเวณสถานีรถไฟบางแก้ว จึงกลายเป็นศูนย์กลางการคมนาคมสมัยนั้น มีผู้คนอพยพเข้ามา ตั้งถิ่นฐานสมทบกับชุมชนดั้งเดิม โดยอพยพมาจากอำเภอตะโหมด อำเภอสทิงพระ อำเภอสิงหนคร อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูลและจากชุมชนต่างๆ ในเขตจังหวัดพัทลุง และได้พัฒนาเป็นชุมชนขนาดใหญ่ในเวลาอันรวดเร็ว บางแก้วจึงกลายเป็นสองชุมชนคือบางแก้ว (สถานีรถไฟ) และบางแก้ว (ชายทะเลปัจจุบันอยู่ที่ท้องที่ตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน) ซึ่งมีระยะทางห่างกันประมาณ 15 กิโลเมตร กาลเวลาผ่านไปชาวบ้านทั่วไปเรียกบางแก้วเมืองเก่า ซึ่งตั้งอยู่ริมทะเลสาบว่า “บางแก้วใต้” บางแก้วสถานีรถไฟ จึงกลายเป็นบ้านบางแก้วในปัจจุบัน

เมื่อปี พ.ศ.2525 นายนิพนธ์ บุญญฤทธิ์โร ผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุงในขณะนั้น ได้เดินทางมาตรวจราชการที่อำเภอเขาชัยสนพบว่า มีราษฎรมาติดต่อราชการที่อำเภอเป็นจำนวนมาก แต่กำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ทำให้การบริการไม่ทั่วถึง จึงมีแนวคิดที่จะจัดตั้งกิ่งอำเภอ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระและเพื่อความเจริญของท้องถิ่น และได้ให้สภาตำบลท่ามะเตี๊ยะขอแยกตำบล ต่อมา นายเกรียงศักดิ์ รัตนะบุรี นายอำเภอเขาชัยสน ในขณะนั้นโดยแยกเป็นตำบลโคกสักอีกตำบลหนึ่ง เมื่อปีพ.ศ. 2526 ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 สภาตำบลท่ามะเตี๊ยะ สภาตำบลโคกสัก และสภาตำบลนาปะขอ ได้เสนอขอจัดตั้งกิ่งอำเภอต่อนายประสาน โกละกะ นายอำเภอเขาชัยสน โดยรวมพื้นที่ 3 ตำบล 22 หมู่บ้าน เนื้อที่ประมาณ 113 ตารางกิโลเมตร ประชากร 26,045 คน ครั้วเรือน 3,344 ครั้วเรือน อำเภอเขาชัยสนได้ประชุมหัวหน้าส่วนราชการและเห็นชอบให้จัดตั้งกิ่งอำเภอ เสนอจังหวัดและกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติและประกาศจัดตั้งกิ่งอำเภอ ชื่อ “กิ่งอำเภอบางแก้ว” มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2533 และในปีพ.ศ. 2538 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะกิ่งอำเภอบางแก้วเป็นอำเภอ ตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2538 (ที่ว่าการอำเภอบางแก้ว, 2564)

สภาพทางภูมิศาสตร์

พื้นที่อำเภอตั้งอยู่ทางตอนใต้ของจังหวัดพัทลุงระยะทางห่างจากศาลากลางจังหวัดพัทลุงประมาณ 45 กิโลเมตร อาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ จดตำบลเขาชัยสน, ตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสนจังหวัดพัทลุง

ทิศใต้ จดตำบลฝาละมี อำเภอปากพะยูน, ตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอนและตำบลแม่ชรี อำเภอตะโหมดจังหวัดพัทลุง

ทิศตะวันตก จดตำบลแม่ชรี อำเภอตะโหมด, ตำบลเขาชัยสน อำเภอเขาชัยสนจังหวัดพัทลุง

ทิศตะวันออก จดทะเลสาบสงขลาจังหวัดสงขลา

การปกครอง

อำเภอบางแก้ว มีเขตการปกครองส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็น 3 ตำบล 34 หมู่บ้านและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย

1. เทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ
2. เทศบาลตำบลบางแก้ว
3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาปะขอ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

2.3.2 หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

การจัดโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินเป็นสามส่วน คือ

1) การบริหารราชการส่วนกลาง ซึ่งเป็นการใช้หลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางโดยอำนาจบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการสูงสุดจะอยู่ที่รัฐบาลในส่วนกลาง รัฐบาลจะกำหนดทิศทางและแนวนโยบายพื้นฐานต่างๆ รวมทั้งดำเนินกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศอาทิ การทหาร การต่างประเทศ และระบบเงินตรา เพื่อรักษาความมั่นคงแห่งรัฐ และเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีความเป็นเอกภาพ

2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นการนำหลักการแบ่งอำนาจโดยราชการส่วนกลางแบ่งอำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการให้ราชการส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ต่างๆอย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น แต่การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคจะต้องไม่ขัดต่อนโยบายของส่วนกลางหรือกฎหมายของประเทศ

3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการใช้หลักการกระจายอำนาจ โดยส่วนกลางมอบอำนาจให้ท้องถิ่นระดับหนึ่ง เพื่อให้มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการตนเอง และสามารถจัดทำบริการ

สาธารณะให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองในระดับท้องถิ่นอีกด้วย

ราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง ราชการของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ได้แบ่งแยกออกไปดำเนินการจัดทำตามเขตการปกครอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของทางราชการส่วนกลาง ซึ่งได้รับแต่งตั้งออกไปประจำตามเขตการปกครองต่างๆ ในส่วนภูมิภาคเพื่อบริหารราชการภายใต้การบังคับบัญชาของราชการส่วนกลางโดยมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิดเพราะถือเป็นเพียงการแบ่งอำนาจการปกครองออกมาจากการบริหารส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการบริหารราชการตามหลักการแบ่งอำนาจ โดยส่วนกลางแบ่งอำนาจในการบริหารราชการให้แก่ภูมิภาค อันได้แก่

1. จังหวัด เป็นหน่วยราชการที่ปกครองส่วนภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบขึ้นด้วยอำเภอหลายอำเภอหลายอำเภอ การตั้ง ยุบและเปลี่ยนแปลงเขตจังหวัดให้ตราเป็นกฎหมายพระราชบัญญัติในจังหวัดหนึ่งๆ มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวงและกรม มาปฏิบัติทำให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและประชาชนและเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ และมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ช่วยเหลือ

2. อำเภอ เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด แต่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเหมือนจังหวัด การจัดตั้ง ยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเขตอำเภอ กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกามีนายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอและรับผิดชอบการบริหารราชการของอำเภอ นายอำเภอสังกัดกระทรวงมหาดไทย และให้มีปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอซึ่งกระทรวงต่างๆ ส่งมาประจำให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ

ส่วนราชการของอำเภอบางแก้วประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ ได้แก่

- ที่ทำการปกครองอำเภอบางแก้ว
- สถานีตำรวจภูธรบางแก้ว
- โรงพยาบาลบางแก้ว
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางแก้ว
- สำนักงานเกษตรอำเภอบางแก้ว
- ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางแก้ว
- สำนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเตี๋ย
- สำนักงานเทศบาลตำบลบางแก้ว
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาปะขอ
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรวรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร
- 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน 2) พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

นายสมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานศูนย์ข่าว SMM บริษัทสยามอินเตอร์ มัลติมีเดียจำกัด (มหาชน) จำนวน 163 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในลักษณะการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวกผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานเพศชายอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสดมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอายุการทำงาน 1-5 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

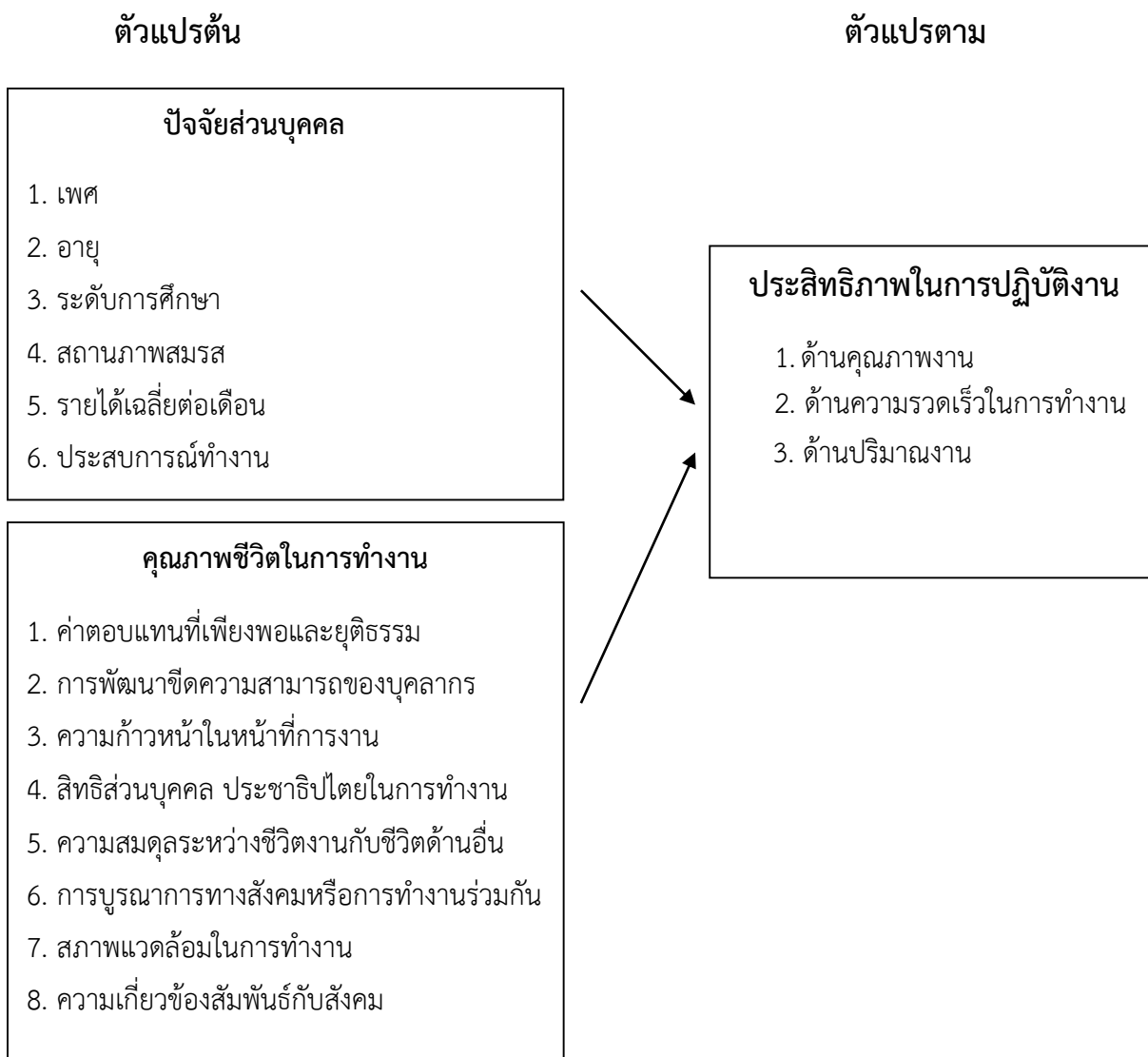
กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 3) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ เจ้าพนักงานชวเลข จำนวน 80 คน และใช้การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาของเจ้าพนักงานชวเลข โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย 2) ผลการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข โดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านการทันเวลา ด้านปริมาณงาน 3) ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลขทั้งหมด 6 องค์ประกอบ และมี 3 องค์ประกอบที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ณัฐรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง 34 หน่วยงาน จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในลักษณะการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดีและน้อยที่สุดคือด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพอใจของทุกฝ่าย รองลงมา คือ การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และน้อยที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาดี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลนาดีจำนวน 115 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานเทศบาลตำบลนาดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ย มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ภายใต้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) และแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) แสดงเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

- 3.1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2. แบบแผนการวิจัย
- 3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

จำนวนประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ส่วนราชการในพื้นที่อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 520 คน (ฐานข้อมูลจากที่ว่าการอำเภอบางแก้ว ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยเลือกทำการศึกษาศึกษาบุคลากรของหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อายุระหว่าง 21- 60 ปี จำนวน 225 คนซึ่งการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง 0.05ตามสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร ได้จากจำนวนบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ในปีพ.ศ. 2564 เท่ากับ 520 คน

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในที่นี้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 จึงแทนค่าด้วย 0.05

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 มีความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อขนาดของประชากรมีจำนวน 520 คน

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทน ค่าจะได้} \quad n &= \frac{520}{1+520(0.05)^2} \\ &= 225 \end{aligned}$$

ดังนั้น: ขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จึงมีทั้งหมด 225คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างทั้งหมด 225 ตัวอย่างขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน(Proportionate Stratified Sampling)(บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงานของส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงต่อประชากรทั้งหมดไปคูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 1หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่มในแต่ละประเภท โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละประเภท} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ซึ่งเมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Selection) โดยคัดเลือกจากบุคลากรภาครัฐตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการในพื้นที่อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.ที่ว่าการอำเภอบางแก้ว	33	14
2.สถานีตำรวจภูธรบางแก้ว	30	13
3.โรงพยาบาลบางแก้ว	55	24
4.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางแก้ว	10	4
5. สำนักงานเกษตรอำเภอบางแก้ว	8	3
6. ศูนย์การศึกษาชนอกระบบฯ อำเภอบางแก้ว	15	6
7.สำนักงานเทศบาลตำบลท่ามะเดื่อ	85	37
8. สำนักงานเทศบาลตำบลบางแก้ว	95	42
9. องค์การบริหารส่วนตำบลนาปะขอ	115	50
10. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก	74	32
รวม	520	225

ที่มา ข้อมูลจำนวนบุคลากรภาครัฐ ที่ว่าการอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ณ วันที่ 1 กันยายน 2564

3.2 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ เช่น หนังสือ วารสาร สารนิพนธ์ บทความ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมจากการตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 225 คน

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended หรือ Fixed Form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจาก สมพงษ์ รัตนบุบผะ (2558) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตราวัดตามแนวของ Likert's Scale มาปรับใช้โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	5	คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนน	4	คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนน	3	คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนน	2	คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนน	1	คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ จะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับจะมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุงดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจาก นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) โดยเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งคำถามประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพงาน (2) ด้านทันเวลาในการทำงาน และ (3) ด้านปริมาณงาน จำนวน 12 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) คือ

คะแนน	5	คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนน	4	คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนน	3	คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนน	2	คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนน	1	คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ จะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับจะมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จำนวน 1 ข้อ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษาและความครอบคลุมในเนื้อหาสาระแล้วนำเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 แสดงว่า สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552 อ้างถึงใน ญัญญ์นรินทร์ สุขลิ้ม, 2562)

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับค่า คือ 0.994 และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับค่า คือ 0.985 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552 อ้างถึงใน ญัญญ์นรินทร์ สุขลิ้ม, 2562)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากหลักสูตรแล้วยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าส่วนราชการแต่ละหน่วยงานทั้ง 10 หน่วยงาน เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับกลุ่มบุคลากรภาครัฐผู้เป็นกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

2. ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และบางส่วนผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่นำมาใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์พร้อมลงรหัสและประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t - test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศ กับประสิทธิภาพในการทำงาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติ F - test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ระดับรายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
2. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
3. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติการทดสอบที (t-test)

F แทน ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (f-distribution)

Sum of Squares แทน ค่าผลบวกกำลังสอง

Degrees of freedom แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ

Mean Squares แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ย

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น

Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม

Std. error แทน ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 225 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (จำนวน) และค่าร้อยละ แสดงดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	71	31.6
หญิง	154	68.4
2. อายุ		
21 - 30 ปี	42	18.7
31 - 40 ปี	88	39.1
41 - 50 ปี	69	30.6
50 - 60 ปี	26	11.6
3. สถานภาพ		
โสด	68	30.2
สมรส	142	63.1
อื่น ๆ	15	6.7
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	11.1
ปริญญาตรี	129	57.3
สูงกว่าปริญญาตรี	71	31.6

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	36	16.0
10,001 - 20,000 บาท	49	21.8
20,001 - 30,000 บาท	51	22.6
30,001 - 40,000 บาท	58	25.8
40,001 - 50,000 บาท	13	5.8
50,001 บาทขึ้นไป	18	8.0
6. ประสบการณ์ทำงาน		
1 - 5 ปี	68	30.2
6 - 10 ปี	37	16.4
11 - 15 ปี	48	21.3
มากกว่า 15 ปี	72	32.1
รวม	225	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และน้อยที่สุด คือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมา คือ โสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และน้อยที่สุด คือ อื่นๆ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และน้อยที่สุด คือ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน คือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ 1 - 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และน้อยที่สุด คือ 6 - 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 225 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตาราง 4.2 - 4.5

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพงาน	4.00	.621	มาก
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	3.94	.616	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.60	.640	มาก
รวม	3.84	.529	มาก

จากตาราง 4.2 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม พบว่า ระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=.529) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.621) รองลงมา คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ($\bar{x}=3.94$, S.D.=.616) และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}=3.60$, S.D.= .640)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตนเอง	3.99	.741	มาก
2.สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ	4.12	.691	มาก
3. สามารถลดขั้นตอนในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	3.85	.701	มาก
4. ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ	4.05	.718	มาก
รวม	4.00	.621	มาก

จากตาราง 4.3 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านคุณภาพงาน พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.621) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ($\bar{x}=4.12$, S.D.=.691) รองลงมา คือ ประชาชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเป็นอย่างมาก ($\bar{x}=4.05$, S.D.=.718) และน้อยที่สุด คือ สามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม ($\bar{x}=3.85$, S.D.=.701)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลาตามที่ หน่วยงานกำหนด	4.10	.668	มาก
2. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน สามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มี ความผิดพลาด	3.88	.685	มาก
3. มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบ กฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามกำหนดเวลา	3.97	.684	มาก
4. การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานสามารถ ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	3.81	.745	มาก
รวม	3.94	.616	มาก

จากตาราง 4.4 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=3.94$, S.D.=.616) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x}=4.10$, S.D.=.668) รองลงมา คือ มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{x}=3.97$ S.D.=.684) และน้อยที่สุด คือ การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{x}=3.81$, S.D.=.745)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานมีการมอบหมายภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ	3.76	.817	มาก
2. จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.39	.974	ปานกลาง
3. สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	3.90	.576	มาก
4. ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.35	.822	ปานกลาง
รวม	3.60	.640	มาก

จากตาราง 4.5 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=3.60$, S.D.=.640) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ($\bar{x}=3.90$, S.D.=.576) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการมอบหมายภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ($\bar{x}=3.76$, S.D.=.817) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.35$, S.D.=.822)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 255 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตาราง 4.6 - 4.14

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.00	.778	ปานกลาง
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.79	.650	มาก
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.53	.735	มาก
4. สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.76	.643	มาก
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.64	.719	มาก
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.00	.690	มาก
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	.580	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.17	.603	มาก
รวม	3.70	.464	มาก

จากตาราง 4.6 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=.464) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x}=4.17$, S.D.=.603) รองลงมา คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.690) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ($\bar{x}=3.79$, S.D.=.650) สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{x}=3.76$, S.D.=.643) สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{x}=3.64$, S.D.=.580 และ .719) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}=3.53$, S.D.=.735) และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x}=3.00$, S.D.=.778)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจ	2.81	.917	ปานกลาง
2.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถประสบการณ์หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.15	.824	ปานกลาง
3.ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน	3.04	.946	ปานกลาง
รวม	3.00	.778	ปานกลาง

จากตาราง 4.7 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวม ระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.00$, S.D.=.778) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.15$, S.D.=.824) รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน ($\bar{x}=3.04$, S.D.=.946) และน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{x}=2.81$, S.D.=.917)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.00	.720	มาก
2.ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.72	.801	มาก
3.งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ	3.78	.769	มาก
4.มีโอกาสดูแลเรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	3.65	.822	มาก
รวม	3.79	.650	มาก

จากตาราง 4.8 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=3.79$, S.D.=.650) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.720) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ ($\bar{x}=3.78$, S.D.=.769) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ ($\bar{x}=3.65$, S.D.=.822)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ	3.37	.819	ปานกลาง
2.หน่วยงานของมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.48	.861	มาก
3.ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.74	.805	มาก
รวม	3.53	.735	มาก

จากตาราง 4.9 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=3.53$, S.D.=.735) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.74$, S.D.=.805) รองลงมา คือ หน่วยงานของมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ($\bar{x}=3.48$, S.D.=.861) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=3.37$, S.D.=.819)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน

สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน	3.61	.749	มาก
2.ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว	3.95	.760	มาก
3.สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย	3.72	.697	มาก
รวม	3.76	.643	มาก

จากตาราง 4.10 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=3.76$, S.D.=.643) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว ($\bar{x}=3.95$, S.D.=.760) รองลงมา คือ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย ($\bar{x}=3.72$, S.D.=.697) และน้อยที่สุด คือ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน ($\bar{x}=3.61$, S.D.=.749)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.รู้สึกว่ามีความให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.63	.878	มาก
2.มีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน	3.72	.817	มาก
3.ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.63	.883	มาก
4.ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	3.60	.950	มาก
รวม	3.64	.719	มาก

จากตาราง 4.11 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.=.719) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความพอใจในการ จัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ($\bar{x}=3.72$, S.D.=.817) รองลงมา คือ รู้สึกว่า มีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ และปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{x}=3.63$, S.D.=.878 และ .883) และน้อยที่สุด คือ ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\bar{x}=3.60$, S.D.=.950)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.99	.802	มาก
2.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.24	.693	มากที่สุด
3.ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกมีคุณค่า	3.91	.832	มาก
4.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา สม่ำเสมอ	3.87	.791	มาก
รวม	4.00	.690	มาก

จากตาราง 4.12 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.690) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.24$, S.D.=.693) รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ ($\bar{x}=3.99$, S.D.=.802) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.87$, S.D.=.791)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.หน่วยงานของมีการกำหนดระเบียบ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.62	.729	มาก
2.หน่วยงานของมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.44	.789	มาก
3.หน่วยงานของมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ	3.73	.738	มาก
4.สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ)	3.78	.846	มาก
รวม	3.64	.580	มาก

จากตาราง 4.13 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า โดยภาพรวมระดับความมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.=.580) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ) ($\bar{x}=3.78$, S.D.=.846) รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ ($\bar{x}=3.73$, S.D.=.738) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.44$, S.D.=.789)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.20	.726	มาก
2.ลักษณะงานเป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.17	.772	มาก
3.มีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	4.15	.684	มาก
รวม	4.17	.603	มาก

จากตาราง 4.14 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.=.603) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ($\bar{x}=4.20$, S.D.=.726) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคม และสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}=4.17$, S.D.=.772) และน้อยที่สุด คือ มีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ($\bar{x}=4.15$, S.D.=.684)

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t - test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศ กับประสิทธิภาพในการทำงาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้สถิติ F - test เปรียบเทียบ จำแนกตามปัจจัย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง และเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD แสดงดังตาราง 4.15 - 4.33

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ		จำแนกตามเพศ				
		n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ด้านคุณภาพงาน	เพศชาย	71	3.87	.718	-1.951	.054
	เพศหญิง	154	4.06	.564		
ด้านความรวดเร็วใน การทำงาน	เพศชาย	71	3.93	.696	-.190	.849
	เพศหญิง	154	3.95	.577		
ด้านปริมาณงาน	เพศชาย	69	3.80	.476	3.579	.000**
	เพศหญิง	152	3.51	.685		
รวม	เพศชาย	69	3.86	.504	3.579	.800
	เพศหญิง	152	3.84	.541		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกอายุ

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐ	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามอายุ				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.709	3	3.570	10.409	.000**
	ภายในกลุ่ม	75.790	221	.343		
	รวม	86.499	224			
ด้านความรวดเร็วใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.218	3	4.739	14.817	.000**
	ภายในกลุ่ม	70.689	221	.320		
	รวม	84.907	224			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.362	3	.787	1.948	.123
	ภายในกลุ่ม	87.710	217	.404		
	รวม	90.072	220			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.310	3	2.437	9.758	.000**
	ภายในกลุ่ม	54.189	217	.250		
	รวม	61.499	220			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.16 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานและด้านความรวดเร็วในการทำงานของอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านคุณภาพงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน นำมาเปรียบเทียบตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.17 - 4.18

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ กับ ด้านคุณภาพงาน

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 - 60 ปี
21 - 30 ปี	-	-0.410*	-0.528*	-0.732*
31 - 40 ปี		-	-0.118	-0.321*
41 - 50 ปี			-	-0.204
50 - 60 ปี				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ กับ ด้านคุณภาพงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปีและ 50-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 50 - 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ กับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 - 60 ปี
21 - 30 ปี	-	-0.542*	-0.584*	-0.846*
31 - 40 ปี		-	-0.042	-0.304*
41 - 50 ปี			-	-0.262*
50 - 60 ปี				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ กับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปีและ 50 - 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐ

ที่มีอายุ 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 50 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐ	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามสถานภาพ				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.640	2	2.320	6.292	.002**
	ภายในกลุ่ม	81.859	222	.369		
	รวม	86.499	224			
ด้านความรวดเร็วใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.056	2	4.028	11.635	.000**
	ภายในกลุ่ม	76.852	222	.346		
	รวม	84.907	224			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.796	2	.898	2.217	.111
	ภายในกลุ่ม	88.277	218	.405		
	รวม	90.072	220			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.704	2	1.352	5.013	.007**
	ภายในกลุ่ม	58.795	218	.270		
	รวม	61.499	220			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.19 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานและด้านความรวดเร็วในการทำงานของสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านคุณภาพงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน นำมาเปรียบเทียบตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.20 – 4.21

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามสถานภาพ กับ ด้านคุณภาพงาน

สถานภาพ	\bar{x}	โสด	สมรส	อื่น ๆ
โสด	3.79	-	-0.315*	-0.139
สมรส	4.11		-	0.176
อื่น ๆ	3.93			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามสถานภาพ กับ ด้านคุณภาพงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกสถานภาพกับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

สถานภาพ	\bar{x}	โสด	สมรส	อื่น ๆ
โสด	3.68	-	-0.408*	-0.107
สมรส	4.08		-	0.301
อื่น ๆ	3.78			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกสถานภาพกับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐ	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.115	2	2.057	5.544	.004**
	ภายในกลุ่ม	82.384	222	.371		
	รวม	86.499	224			
ด้านความรวดเร็วใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.498	2	2.249	6.209	.002**
	ภายในกลุ่ม	80.409	222	.362		
	รวม	84.907	224			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.544	2	4.272	11.422	.000**
	ภายในกลุ่ม	81.529	218	.374		
	รวม	90.072	220			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.529	2	1.765	6.636	.002**
	ภายในกลุ่ม	57.969	218	.266		
	รวม	61.499	220			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านคุณภาพงานด้านความรวดเร็วในการทำงานและด้านปริมาณงาน นำมาเปรียบเทียบตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.23 - 4.25

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกระดับการศึกษา กับ ด้านคุณภาพงาน

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	-	-0.037	-.321*
ปริญญาตรี	3.92		-	-.284*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา กับ ด้านคุณภาพงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกระดับการศึกษา กับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	-	-0.055	-.348*
ปริญญาตรี	3.85		-	-.293*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา กับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกระดับการศึกษา กับ ด้านปริมาณงาน

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.09	-	.626*	.393*
ปริญญาตรี	3.46			-.233*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา กับด้านปริมาณงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.480	5	1.696	4.761	.000**
	ภายในกลุ่ม	78.019	219	.356		
	รวม	86.499	224			
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.075	5	3.215	10.229	.000**
	ภายในกลุ่ม	68.832	219	.314		
	รวม	84.907	224			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.463	5	1.093	2.777	.019*
	ภายในกลุ่ม	84.609	215	.394		
	รวม	90.072	220			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.382	5	1.676	6.785	.000**
	ภายในกลุ่ม	53.117	215	.247		
	รวม	61.499	220			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านคุณภาพงานด้านความรวดเร็วในการทำงานและด้าน ปริมาณงาน นำมาเปรียบเทียบตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.27 - 4.29

ตาราง 4.27 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ด้านคุณภาพงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.68	-	-0.141	-0.462*	-0.440*	-0.512*	-0.542*
10,001 - 20,000 บาท	3.82		-	-0.321*	-0.299*	-0.371*	-0.401*
20,001 - 30,000 บาท	4.14			-	0.021	-0.050	-0.080
30,001 - 40,000 บาท	4.12				-	-0.072	-0.102
40,001 - 50,000 บาท	4.19					-	-0.030
50,001 บาท ขึ้นไป	4.22						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับด้านคุณภาพงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทและ 10,001 - 20,000 บาทมีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, 40,001-50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.28 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.54	-	-0.147	-0.512*	-0.570*	-0.958*	-0.611*
10,001 - 20,000 บาท	3.69		-	-0.365*	-0.423*	-0.811*	-0.464*
20,001 - 30,000 บาท	4.05			-	-0.058	-0.446*	-0.099
30,001 - 40,000 บาท	4.11				-	-0.388*	-0.041
40,001 - 50,000 บาท	4.50					-	0.347
50,001 บาทขึ้นไป	4.15						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทและ 10,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 40,000 บาท, 40,001 - 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท มีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.29 การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับ ด้านปริมาณงาน

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.51	-	0.066	-0.098	-0.257	-.408*	0.154
10,001 - 20,000 บาท	3.45		-	-0.163	-.323*	-.474*	0.088
20,001 - 30,000 บาท	3.61			-	-0.159	-0.311	0.251
30,001 - 40,000 บาท	3.77				-	-0.152	.410*
40,001 - 50,000 บาท	3.92					-	.562*
50,001 บาท ขึ้นไป	3.36						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับด้านปริมาณงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทและ 10,001 - 20,000 บาทมีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาทและ 40,001 - 50,000 บาท มีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.30 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐ	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.698	3	6.899	23.173	.000**
	ภายในกลุ่ม	65.800	221	.298		
	รวม	86.499	224			
ด้านความรวดเร็ว ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	30.701	3	10.234	41.722	.000**
	ภายในกลุ่ม	54.207	221	.245		
	รวม	84.907	224			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.955	3	2.985	7.986	.000**
	ภายในกลุ่ม	81.117	217	.374		
	รวม	90.072	220			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	19.100	3	6.367	32.585	.000**
	ภายในกลุ่ม	42.399	217	.195		
	รวม	61.499	220			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.30 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านคุณภาพงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน นำมาเปรียบเทียบตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.31 – 4.33

ตาราง 4.31 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน กับ ด้านคุณภาพงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
1 – 5 ปี	3.76	-	0.166	-.333*	-.617*
6 – 10 ปี	3.59		-	-.499*	-.784*
11 – 15 ปี	4.09			-	-.285*
มากกว่า 15 ปี	4.38				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานกับด้านคุณภาพงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปีและ 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปีและมากกว่า 15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปีมีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.32 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานกับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
1 – 5 ปี	3.60	-	0.099	-.494*	-.790*
6 – 10 ปี	3.50		-	-.594*	-.889*
11 – 15 ปี	4.09			-	-.295*
มากกว่า 15 ปี	4.39				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานกับด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปีและ 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรที่ทำงานมากกว่า 15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.33 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานกับ ด้านปริมาณงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
1 – 5 ปี	3.36	-	-0.082	-.337*	-.470*
6 – 10 ปี	3.45		-	-0.255	-.387*
11 – 15 ปี	3.70			-	-0.132
มากกว่า 15 ปี	3.83				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานกับด้านปริมาณงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปีมีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปีและมากกว่า 15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปีมีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตัวแปรต้นที่ใช้ในการทดสอบคือปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตาราง 4.34 - 4.38

ตาราง 4.34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.721	.208		3.469	.001
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.847	.056	.715	15.130	.000**

R = 0.715 , R² = 0.511 , Adjusted R Square = 0.509, F = 228.931 Sig.=.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.34 ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 51.10 (R² = 0.511) โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 51.10 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

ตาราง 4.35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยแยกเป็นรายด้าน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.575	.217		2.648	.009
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.009	.040	.014	.235	.814
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	.144	.052	.173	2.783	.006**
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.086	.051	.116	1.689	.093
4. สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	.013	.055	.016	.238	.812
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.096	.042	.128	2.289	.023*
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.210	.053	.272	3.968	.000**
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.055	.051	.060	1.083	.280
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.231	.050	.261	4.635	.000**

R = 0.743 , R² = 0.552 , Adjusted R Square = 0.535, F = 32.593 Sig.=.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.35 ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 55.20 (R² = 0.552) เมื่อพิจารณาตัวแปรตั้งแต่ละตัว กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และน้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยตัวแปรปัจจัยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และปัจจัยความสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านคุณภาพงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.604	.244		2.474	.014
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.917	.065	.684	14.016	.000**

R = 0.684 , R² = 0.468 , Adjusted R Square = 0.466, F = 196.441 Sig.=.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.36 ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านคุณภาพงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านคุณภาพงาน ได้ร้อยละ 46.8 (R² = 0.468)

ตาราง 4.37 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.043	.268		3.888	.000
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.782	.072	.589	10.888	.000**

R = 0.589 , R² = 0.347 , Adjusted R Square = 0.344, F = 118.550 Sig.=.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.37 ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ได้ร้อยละ 34.7 ($R^2 = 0.347$)

ตาราง 4.38 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านปริมาณงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.746	.303		2.466	.014
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.775	.082	.540	9.502	.000**

R = 0.540 , $R^2 = 0.292$, Adjusted R Square = 0.289, F = 90.291 Sig.=.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.38 ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านปริมาณงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านปริมาณงาน ได้ร้อยละ 29.2 ($R^2 = 0.292$)

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ปรากฏผลดังตาราง 4.39

ตาราง 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง	✓	
2. บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง	✓	
3. บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
3.1 เพศต่างกัน มีความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		✓
3.2 อายุต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	

ตาราง 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.6 อายุการทำงานต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง	✓	

จากตาราง 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า งานวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ข้อที่ 2 บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

ข้อที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

งานวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐาน จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อที่ 3 บุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าเพศต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ ส่วนอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.6 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 และน้อยที่สุด คือ อายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 30.2 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 6.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.8 รองลงมา คือ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.7 และน้อยที่สุด คือ 40,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.8 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน คือ มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.2 และน้อยที่สุด คือ 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.4

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=.529) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.621) รองลงมา คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ($\bar{x}=3.94$, S.D.=.616) และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}=3.60$, S.D.=.640) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.621) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับคำแนะนำในการทำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=4.83$, S.D.=.555) รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ($\bar{x}=4.12$, S.D.=.691) และน้อยที่สุด คือ สามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม ($\bar{x}=3.85$, S.D.=.701)

2.2 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.94$, S.D.=.616) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x}=4.10$, S.D.=.668) รองลงมา คือ มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{x}=3.97$, S.D.=.684) และน้อยที่สุด คือ การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{x}=3.81$, S.D.=.745)

2.3 ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.60$, S.D.=.640) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง และบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ($\bar{x}=3.90$, S.D.=.576) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการมอบหมายภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ($\bar{x}=3.76$, S.D.=.817) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.35$, S.D.=.822)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=.464) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x}=4.17$, S.D.=.603) รองลงมา คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.690) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ($\bar{x}=3.79$, S.D.=.650) สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{x}=3.76$, S.D.=.643) สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{x}=3.64$, S.D.=.580 และ .719) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}=3.53$, S.D.=.735) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x}=3.00$, S.D.=.778) เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่า

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.00$, S.D.=.778) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.15$, S.D.=.824) รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน ($\bar{x}=3.04$, S.D.=.946) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{x}=2.81$, S.D.=.917)

3.2 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.22$, S.D.=.768) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.720) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ๆ ($\bar{x}=3.78$, S.D.=.769) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ ($\bar{x}=3.65$, S.D.=.822)

3.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.53$, S.D.=.735) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.74$, S.D.=.805) รองลงมา คือ หน่วยงานของมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ($\bar{x}=3.48$, S.D.=.861) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=3.37$, S.D.=.819)

3.4 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.76$, S.D.=.643) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว ($\bar{x}=3.95$, S.D.=.760) รองลงมา คือ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย ($\bar{x}=3.72$, S.D.=.697) และน้อยที่สุด คือ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน ($\bar{x}=3.61$, S.D.=.749)

3.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.=.719) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ($\bar{x}=3.72$, S.D.=.817) รองลงมา คือ รู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ และปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{x}=3.63$, S.D.=.878 และ .883) และน้อยที่สุด คือ ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\bar{x}=3.60$, S.D.=.950)

3.6 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.00$, S.D.=.690) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.24$, S.D.=.693) รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{x}=3.99$, S.D.=.802) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.87$, S.D.=.791)

3.7 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.=.580) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ) ($\bar{x}=3.78$, S.D.=.846) รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบสาธารณสุขที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ ($\bar{x}=3.73$, S.D.=.738) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.44$, S.D.=.789)

3.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=.464) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x}=4.20$, S.D.=.726) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}=4.17$, S.D.=.772) และน้อยที่สุด คือ มีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ($\bar{x}=4.15$, S.D.=.684)

4. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 51.10 ($R^2 = 0.511$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมา คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับ การแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุน กับผลกำไรที่สูงกว่าต้นทุนเท่าไร ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงออกมาเป็นค่าของประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่จะแสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้จ่ายวัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการให้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว ตรงและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพอใจของทุกฝ่าย รองลงมา คือ การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และน้อยที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านการทันเวลา ด้านปริมาณงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาให้บุคลากรรู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มารายได้

งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำ เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณและมอบเครื่องหมายเกียรติยศให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงานลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับแต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานขวเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานขวเลข โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ละปัจจัยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

3.1 อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อายุช่วง 50 - 60 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งช่วงอายุที่กล่าวข้างต้นเป็นช่วงของการมีฐานะที่มั่นคง มีความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพระดับมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ดังนั้นการที่มีอายุต่างกันจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพย่อมแตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุรรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3.2 สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพโสดและอื่น ๆ ได้แก่ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ ในด้านคุณภาพและด้านความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งสถานภาพสมรสเป็นสถานภาพที่มีภาระทางด้านชีวิตครอบครัวมากกว่าสถานภาพโสดและอื่น ๆ ได้แก่ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ ดังนั้น ในการทำงานย่อมต้องมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลดีต่อการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุรรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งช่วงระดับการศึกษาดังกล่าว คือ ผู้ที่ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารหรือการเตรียมตัวขึ้นสู่ผู้บริหาร ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบมากที่สุดและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อต่อยอดความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.4 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งประสบการณ์ทำงานดังกล่าวเป็นการทำงานที่ผ่านการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ก่อเกิดความชำนาญและทักษะต่างๆ มากมาย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมสูงขึ้นตามความสามารถประสบการณ์ในการทำงานซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุวรรณ กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีอิทธิพลร้อยละ 55.2 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ได้ร้อยละ 46.8 ($R^2 = 0.468$) อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ได้ร้อยละ 34.7 ($R^2 = 0.347$) และอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ได้ร้อยละ 29.2 ($R^2 = 0.292$) แต่ละปัจจัยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

4.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้การที่มีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานก็จะส่งผลให้งานที่ออกมาดี โดยบุคลากรภาครัฐจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานต้นสังกัดต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

4.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรวดเร็วในการทำงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้ระยะเวลาที่บุคลากรภาครัฐต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้นๆ จำเป็นที่จะต้องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความรวดเร็วในการทำงานที่ดีขึ้น

4.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้บุคลากรภาครัฐจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด หรือคาดหวังไว้ ซึ่งการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้นั้นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนสำคัญเพราะหากคุณภาพชีวิตในการทำงานดี มีการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไว้อย่างเหมาะสมจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุรธา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานขบวน เลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานขบวน เลขทั้งหมด 6 องค์ประกอบ และมี 3 องค์ประกอบที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลากรบุคลากร ด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านปริมาณงาน ควรมีการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ อีกทั้ง การวางแผนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งคน ทั้งงาน เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ด้านคุณภาพงานควรลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ

3) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ควรการบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามกำหนดเวลา

1.2 จากการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละด้าน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ควรมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องสร้างให้เป็นที่ยอมรับในสังคม ภายนอกด้วยการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสีย การลดขยะ การช่วยเหลือชุมชนโดยรอบ เป็นต้น ดังนั้น ควรที่จะให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเหล่านี้ เพื่อสร้างการยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย

2) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อรู้สึกถึงการทำงานเป็นทีมหรือเป็นครอบครัวเดียวกัน การสร้างให้เกิดการเป็นที่ยอมรับในส่วนของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานจะมีผลต่อพนักงานในด้านความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลในการการสร้างแรงจูงใจ และแรงผลักดันให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ควรมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้พร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำทนายอยู่เสมอ การได้รับมอบหมายต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ นอกจากนี้การจัดการอบรมถ่ายทอดความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานเป็นประจำจะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพักผ่อนที่เพียงพอ มีการจัดมุมพักผ่อนเพื่อคลายเครียดจากการทำงาน จัดกิจกรรมให้กับบุคลากรและครอบครัวเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในส่วนในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการแยกจากกันเพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดึงศักยภาพของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด

2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของบุคลากรเพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บรรณานุกรม

- กชพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกริก.
- กฤษวรรณ หน่องมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: ศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชญัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โชติรส คนรักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8.มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณรงค์ชัย ยิ้มไพบ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรธนาคารทหารไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม.(2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โนรฮาวา บิลฮีม. (2560). *การศึกษาขอบเขตคุณภาพชีวิตของผู้ได้รับผลจากเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ : กรณีศึกษา อำเภอรามัน จังหวัดยะลา*.วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณี ศึกษาบริษัท แอมพาส อินด์สตรี้ จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ ขำใจ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรตาศลิม จังหวัดนครสวรรค์*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว*.การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ และการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มันทนา เพชรมณี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรับเหมาช่วงภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อารเอสจำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริประภา นระแก้ว. (2553). *คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มทร. 8001-2546*. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมพงษ์ รัตนบุบผะ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ข่าว SMM.สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอินเตอร์ เรียลตี้แมเนจเม้นท์ จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทสกลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ส่วนที่ 3	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ 4	ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตามความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นายมุสตอฟา หมัดบินเฮด
ผู้ทำการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 10,000บาท

10,001 - 20,000 บาท

20,001 - 30,000 บาท

30,001 - 40,000บาท

40,001 - 50,000 บาท

50,000 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

(1=เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2=เห็นด้วยน้อย, 3=เห็นด้วยปานกลาง, 4=เห็นด้วยมาก, 5=เห็นด้วยมากที่สุด)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2	คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสิทธิภาพ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ					
3	ท่านได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน					
4	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
5	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
6	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ					
7	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านทำอยู่					
8	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ					
9	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
10	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					

		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
11	สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ งาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน					
12	ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็น ส่วนตัวของท่าน					
13	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ได้อย่างเปิดเผย					
14	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
15	ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลา ว่างจากการทำงานในแต่ละวัน					
16	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อ ชีวิตส่วนตัว					
17	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
18	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ					
19	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
20	ท่านได้รับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาจนทำให้ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
21	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
22	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
23	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน					

		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
24	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่นห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ					
25	สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ)					
	<u>ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</u>					
26	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
27	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม					
28	ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

(1=เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2=เห็นด้วยน้อย, 3=เห็นด้วยปานกลาง, 4=เห็นด้วยมาก, 5=เห็นด้วยมากที่สุด)

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ด้านคุณภาพงาน ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตนเอง					
2	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ					
3	ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม					
4	ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่านเป็นอย่างมาก					
5	ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด					
6	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด					
7	ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					
8	การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานของ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น					

		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9	ด้านปริมาณงาน หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายภาระงานให้กับ เจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ได้รับ					
10	จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
11	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจ เกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุก ครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด					
12	ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามครับ

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย
(Item Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล

ดร.ธนุวัศ สุวรรณวงศ์

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล

ดร.สิริวิทย์ อิศโร

ตำแหน่ง

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล

ดร.ฤชชุดา เทพยากุล

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ	1	1	1	3	1	
2. อายุ	1	1	1	3	1	
3. สถานภาพ	1	1	1	3	1	
4. ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	3	1	
6. ประสบการณ์ทำงาน	1	1	1	3	1	

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	3	1	
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	-1	1	0.33	ไม่ปรากฏในนิยามศัพท์เฉพาะ
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	1	1	1	3	1	

2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

2.1 ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	
-------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	--

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
2.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	
2.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ๆ	1	1	1	3	1	
2.4 ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	1	1	1	3	1	
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
3.1 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	
3.2 หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	1	1	1	3	1	
3.3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	0	2	0.66	เข้าซ้อนกับด้านที่ 2
4. สติปัญญาบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน						
4.1 ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน	1	1	1	3	1	
4.2 ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน	1	1	1	3	1	
4.3 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	3	1	

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น						
5.1 ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัว อย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	
5.2 ท่านมีความพอใจในการจัด เวลาทำงานและเวลาว่างจากการ ทำงานในแต่ละวัน	1	1	1	3	1	
5.3 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	1	1	1	3	1	
5.4 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอน ไม่หลับ ป่วยง่าย	1	1	1	3	1	
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
6.1 ท่านได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความ ช่วยเหลือ	1	1	1	3	1	
6.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	
6.3 ท่านได้รับการปฏิบัติของ ผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า	1	1	1	3	1	
6.4 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ คิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็น ผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
7. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย						
7.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	
7.2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
7.3 หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ	1	1	1	3	1	
7.4 สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ)	1	1	1	3	1	
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
8.1 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	3	1	
8.2 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	3	1	
8.3 ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	1	1	-1	1	0.33	ไม่ปรากฏในนิยามศัพท์เฉพาะ

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน						
1.1 ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตัวเอง	1	1	1	3	1	
1.2 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ	1	1	1	3	1	
1.3 ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม	1	1	1	3	1	
1.4 ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่านเป็นอย่างมาก	1	1	1	3	1	
2. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน						
2.1 ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	3	1	
2.2 เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด	1	1	1	3	1	
2.3 ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์	1	1	1	3	1	

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา						
2.4 การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	1	1	1	3	1	
3. ด้านปริมาณงาน						
3.1 หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ	1	1	1	3	1	
3.2 จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	
3.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	1	1	1	3	1	
3.4 ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	1	1	-1	1	0.33	ข้อความน่าจะ เป็นตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

รายการประเมิน	ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.994
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.980
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	0.961
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.975
สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	0.960
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.966
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.962
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	0.936
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.954
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.985
ด้านคุณภาพงาน	0.969
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	0.918
ด้านปริมาณงาน	0.977
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.996

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

นายมุตอฟา หมัดบินเฮต

รหัสประจำตัวนักศึกษา

6310521529

วุฒิการศึกษา

วุฒิ
นิติศาสตร์บัณฑิต

ชื่อสถาบัน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีที่สำเร็จการศึกษา

2547

ตำแหน่ง

ปลัดอำเภอ

สถานที่ทำงาน

ที่ว่าการอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง