

THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE KRABI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Chalita NARONGNOI^{1*} and Pattama KOMENJUMRUS¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; chalita7549@gmail.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 June 2024

Revised: 28 June 2024

Published: 12 July 2024

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) To study the quality of working life of Krabi Provincial Administrative Organization personnel; 2) to study the level of efficiency in the work of Krabi Provincial Administrative Organization personnel; 3) to study demographic factors that affect the work efficiency of Krabi Provincial Administrative Organization personnel; 4) to study the quality of working life that affects the work efficiency of Krabi Provincial Administrative Organization personnel. It is quantitative research. The sample group consisted of 189 Krabi Provincial Administrative Organization personnel. The instrument used in the study was a questionnaire. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing with t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis. The results of the research found that 1) The overall level of quality of working life of Krabi Provincial Administrative Organization personnel was at a high level. 2) The overall level of efficiency in the work of Krabi Provincial Administrative Organization personnel is at a high level. 3) Personnel with different incomes have different efficiency in the work of Krabi Provincial Administrative Organization personnel with statistical significance at the 0.05 level. And 4) quality of working life (Characteristics that are beneficial to society) affect the work efficiency of Krabi Provincial Administrative Organization personnel with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Quality of Working Life, Work Efficiency, Krabi Provincial Administration Organization

CITATION INFORMATION: Narongnoi, C., & Komenjumrus, P. (2024). The Quality of Work Life Affecting the Performance Efficiency of Personnel in the Krabi Provincial Administrative Organization. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 38

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่

ชลิตา ณรงค์น้อย¹ และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; chalita7549@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับประสิทธิภาพ ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แล้วนำผลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) บุคลากรที่มีรายได้ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่

ข้อมูลการอ้างอิง: ชลิตา ณรงค์น้อย และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 38

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะเล็งเห็นถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วม และพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์ของประชาชนและสังคม อีกทั้งบุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดภายในองค์กร เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้และเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (พิทักษ์พงศ์ ลีศัตรุพาย, 2562) ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ โดยเฉพาะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพราะทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร ในการสร้างประโยชน์และความสำเร็จให้กับองค์กร เมื่อบุคลากรทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรย่อมจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศที่ได้กำหนดว่า คนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ ความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ โดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดในการขับเคลื่อนเพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ประเทศชาติ มีความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน (รัตนชนก จันยังฒ, 2566) ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดแผนและทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการบริหารงาน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม เป็นการได้รับเงิน น้ำใจ ความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้ชีวิตบุคคลนั้นมีความสุข 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีหรือไม่ปลอดภัย ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และการควบคุมเกี่ยวกับเสียงรวมถึงการรบกวนทางด้านสายตา เพื่อให้พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อร่างกายและจิตใจ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามความรู้ และทักษะที่มี และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ องค์กรควรให้ความสนใจการให้พนักงานเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำเพื่อให้พนักงานทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานได้เพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานให้มากขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในองค์กรในสายงาน ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ในสายงานที่ทำงานอยู่ 5) ด้านการทำงานและอยู่ร่วมกันของบุคคล คือ การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และการร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มคนในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคนในองค์กรร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คือ การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายหรือการกำหนดแนวทางในการทำงาน

ร่วมกัน รวมทั้งการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมต่อพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และควรให้ความเสมอภาค และเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ คือ การที่พนักงานสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มมูลค่า ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความสุข พึงพอใจกับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Walton, 1973)

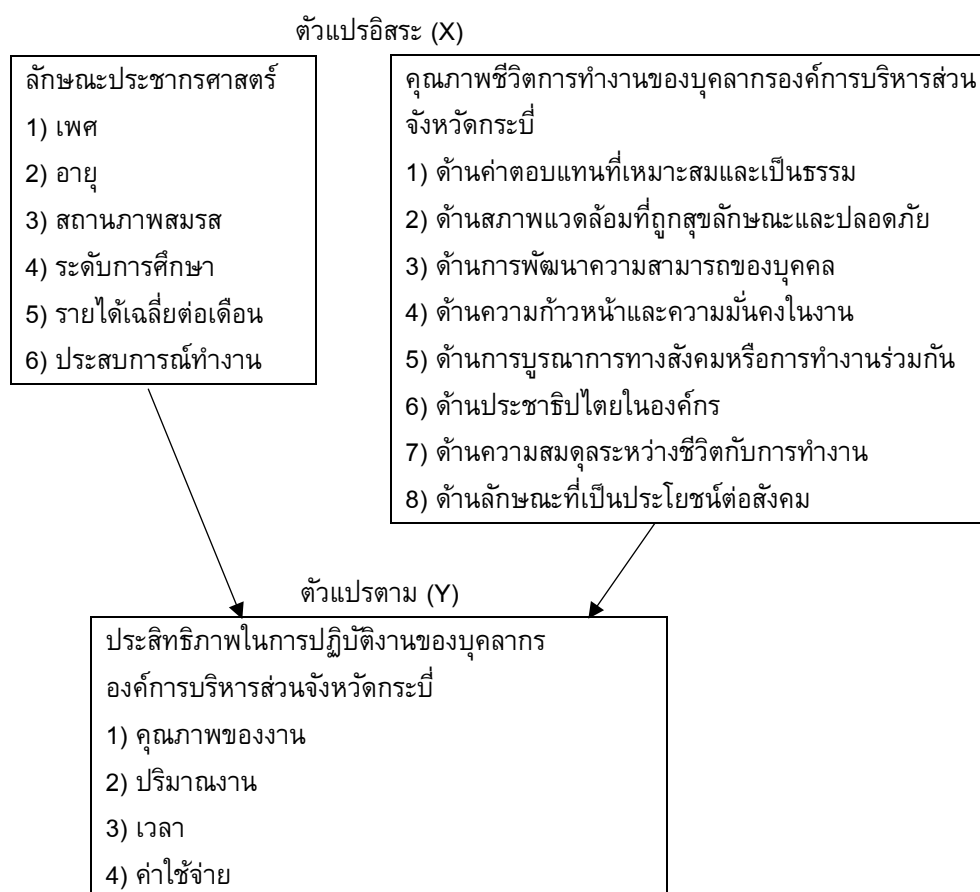
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้น องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงานเกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัยและ 4) ค่าใช้จ่ายเป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด (Peterson & Plowman, 1989)

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ 189 คน โดยวิเคราะห์จากการใช้สูตรในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เนื่องจากบุคลากรในพื้นที่องค์การบริหารจังหวัดกระบี่นั้น เป็นกลุ่มจำนวนประชากรขนาดเล็ก ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารจังหวัดกระบี่มีจำนวนพนักงานสังกัดอยู่ 349 คน การกำหนดของขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บเมื่อทำการเปรียบเทียบกับตารางหรือคำนวณตามสูตรแล้วจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 189 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา, 2558: 159) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี และเป็นข้าราชการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .204) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .630) รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .449) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .455) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .476) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .511) ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .395) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .506) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .466) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .259) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .509) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .453) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .481) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .403) ตามลำดับ แสดงผลดังตารางที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานจากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานจากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($b = .135$, $t = 2.506$, Sig. = .013) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 0.9 (Adjusted $R^2 = .009$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	.313	.755
อายุ	F-test	.644	.588
สถานภาพสมรส	F-test	.138	.871
ระดับการศึกษา	F-test	.396	.674
รายได้	F-test	3.245	.023*
ประสบการณ์ในการทำงาน	F-test	1.629	.184
ประเภทของพนักงาน	F-test	1.782	.152

* $p < .05$

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่

ตัวพยากรณ์	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.423	.399		8.578	.000
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X_1)	-.010	.042	-.018	-.238	.812
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_2)	.045	.046	.079	.979	.329
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_3)	.004	.033	.011	.132	.895
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_4)	-.049	.043	-.085	-1.147	.253
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_5)	.007	.038	.014	.181	.856
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X_6)	.005	.039	.009	.121	.904
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (X_7)	-.002	.044	-.004	-.055	.956
ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)	.135	.054	.205	2.506	.013*

$R = .227$, $R^2 = .052$, Adjusted $R^2 = .009$, $SE_{Est} = .258$, $F = 1.224$, $Sig = .287$

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาถึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร หากบุคลากรท่านใดที่มีการศึกษาในระดับที่สูง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนจะสูงขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรورا กล้าหาญ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษา ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) รายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึกมั่นใจที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานทั้งในเรื่องของตำแหน่งงานและรายได้ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว อีกทั้งการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดได้นั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ประเภทของพนักงาน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของพนักงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เนื่องด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ไม่เท่ากัน จึงทำให้พนักงานที่อยู่ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ให้ความสำคัญกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เท่ากัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชา จันคน และคณะ (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ มีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ จึงทำให้บุคลากรในองค์กรรู้ถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์เพื่อสังคมและส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพงษ์ ลีศัตร์พ่าย (2562) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. พบว่า คุณภาพชีวิตด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และการดำรงชีวิต ค่าครองชีพ โดยพิจารณาประกอบกับความสามารถ ประสบการณ์หรือหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม และควรมีการมอบหมายให้กับบุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้อย่างสูงสุด
- 2) ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน
- 3) ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถมีเวลาให้กับครอบครัว โดยที่ไม่ส่งผลกระทบและผลเสียต่อการทำงาน และควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อที่จะให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และนำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาในรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) และสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face to Interview) เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่างๆ ขององค์การอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น มุมมอง และทัศนคติต่อการจัดการในเชิงลึก เพื่อนำมาประกอบผลการพิจารณาเชิงปริมาณให้มีประสิทธิภาพ เกิดความแม่นยำในทุกมิติและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น
- 2) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคลควรมีการวิจัยเพิ่มเติมอีกครั้ง เพื่อให้้องค์การนำไปปรับใช้และพัฒนาได้อย่างทันท่วงที
- 3) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงเห็นควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลและผลการวิจัยว่า ความสัมพันธ์เป็นอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ จักรทอง และ สมาน กลิ่นเกษร. (2557). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(2), 152-161.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2556). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนัชชา จันคน และคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ, 2(3), 16-45.
- พิทักษ์พงศ์ ลีศัตรูพาย. (2562). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมพงศ์ รัตนนพวงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่. (2567). แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี อบจ. กระบี่ ปี พ.ศ.2567-2569. สืบค้นจาก https://www.krabipao.go.th/files/com_strategy/2024-03_5d3a8dba14b850e.pdf.
- อรรษา กล้าหาญ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood.
- Sun, Q. (2024). Job Characteristics And Quality of Work Life on Employee Performance: A Case Study of Beijing Yingzhi Xinyuan Technology Co., Ltd. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(2),13.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).