

THE QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF CULTURE.

Kanokporn JISSADJA^{1*} and Pattama KOMENJUMRUS¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; Kanokporn.jis@supmail.net
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 June 2024

Revised: 28 June 2024

Published: 12 July 2024

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) The level of Quality of Work Life and Performance Efficiency of The Permanent Secretary, Ministry of Culture. 2) What factors Affect Performance Efficiency of The Permanent Secretary, Ministry of Culture (Central). The sample was 136 people. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing. t-test, F-test, and regression analysis. The results showed The results of the analysis of The Quality of Work Life Affecting and Performance Efficiency of The Permanent Secretary, Ministry of Culture as a whole was at the highest level and stability for workers It has the smallest average. The results of the analysis of the performance of civil servants of The Permanent Secretary, Ministry of Culture as a whole were very high and cost and assumption 1) Hypothesis 2) Quality of work life influences and Performance Efficiency of The Permanent Secretary, Ministry of Culture with a significant degree of 0.05.

Keywords: Quality of Work Life, Operational Efficiency, the Permanent Secretary, Ministry of Culture

CITATION INFORMATION: Jissadja, K., & Komenjumrus, P. (2024). The Quality of Working Life Affecting Performance Efficiency of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 43

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

กนกพร จิตต์สัจจะ^{1*} และ ปัทมา โกเมนท์จรัส¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Kanokporn.jis@supmail.net (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์ 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นอย่างไร 2) มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประชากร คือ ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์ถดถอย จากผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีระดับนัยสำคัญระดับ 0.05 ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05
คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ข้อมูลอ้างอิง: กนกพร จิตต์สัจจะ และ ปัทมา โกเมนท์จรัส. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 43

บทนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานทั้งราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง พัฒนาศาสตร์ศาสตร์ แปรนโยบายเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และการบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงวัฒนธรรม ตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง และนโยบายของรัฐมนตรี ประสานแผนการปฏิบัติราชการและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณ ประจำปี ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม แปรนโยบายเป็นแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการในระดับกระทรวง จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวง กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งการประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

ปัจจุบันหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน มีการปรับเปลี่ยนลักษณะและรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรับกลยุทธ์วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในการที่จะทำให้ข้าราชการจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า คือ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้นส่วนราชการจึงต้องตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งถือว่ามีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรและต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า แต่การที่บุคลากรจะทำงานให้กับองค์กรได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดล้วนมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่อาจส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง (สุदारตัน สุบิน, 2563)

จะเห็นได้ว่าเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพราะปัจจัยต่างๆ ย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องตรวจสอบปัจจัยเหล่านี้ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่อไป ดังคำที่ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน หากงานดี ชีวิตก็จะดีตาม หากขาดงานก็คือขาดชีวิต งานจึงเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสุข กำลังใจ ความหวังและพลังในการทำงานในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพได้ เมื่อองค์กรมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะอยู่รอดและเติบโตก้าวหน้า นั่นก็คือความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน (สุนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิณ เศรษฐกร, 2562)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ทั้งกายภาพและทางจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไปและต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานของพนักงานในหน่วยงานสถานที่ทำงานมิใช่เป็นเพียงองค์การทางการบริหารเท่านั้น เพราะในเวลาเดียวกันสถานที่ทำงานก็คือองค์การทางสังคมประเภทหนึ่งต่างก็ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutional in the Work Organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการมีประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7) ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมมีความสมดุลระหว่างเวลาทำงานครอบครัว สังคม นอกเหนือจากการทำงาน 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน คุณค่าในอาชีพ และคุณค่าในตนเองของผู้ปฏิบัติ (Walton, 1973: 12)

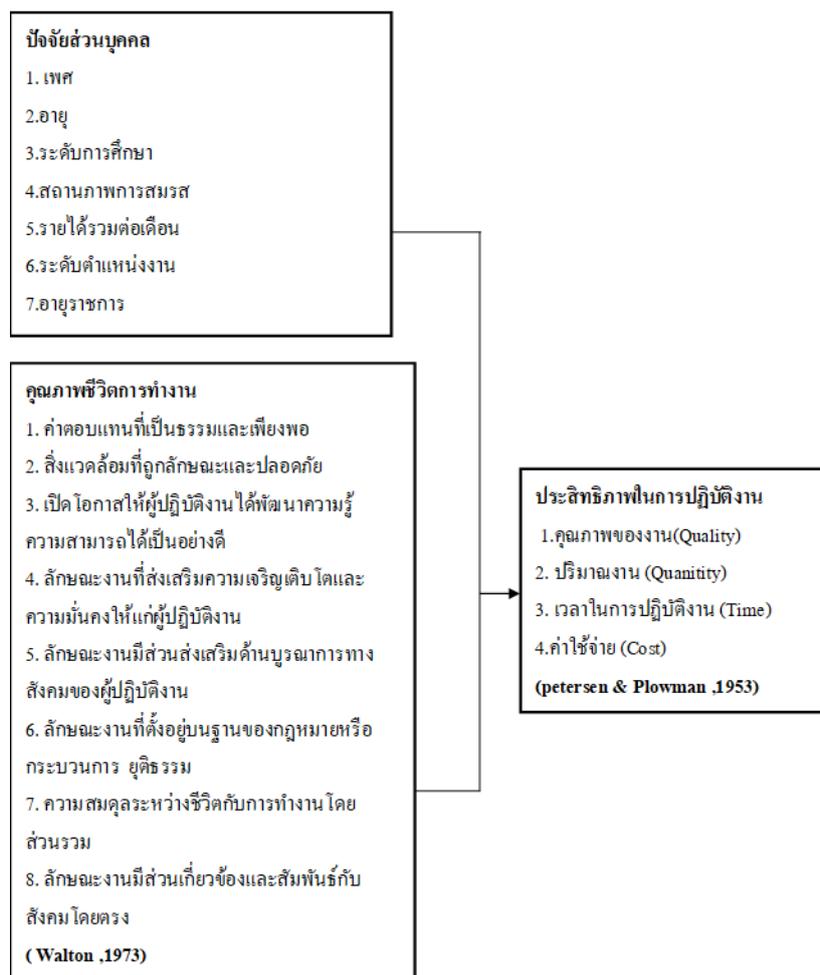
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ หรือทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าที่สุด (ศตวรรษ์ คงทอง, 2563) ซึ่งจัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว สะดวกมากยิ่งขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานจะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อย (Peterson & Plowan, 1953)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ส่วนกลาง) จำนวน 207 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 136 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .97 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สถิติการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) สถิติ F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 มีรายได้รวมต่อเดือน 20,001-40,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 ส่วนใหญ่มีประเภทวิชาการ ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 มีอายุราชการ 1 -5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.54) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.69) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.42) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมโดยตรง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.00) และลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.34) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.47) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.41) และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test เพื่อหาความสัมพันธ์ของสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน พบว่า ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มีเพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test เพื่อหาความสัมพันธ์ของสถานภาพส่วนบุคคลอายุ ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้รวมต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในปัจจุบัน อายุราชการ ที่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้านของแต่ละสถานภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสอบปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	0.231	0.632
อายุ	F-test	0.575	0.719
ระดับการศึกษาสูงสุด	F-test	0.291	0.832
สถานภาพการสมรส	F-test	0.241	0.868
รายได้รวมต่อเดือน	F-test	0.737	0.568
ตำแหน่งปัจจุบัน	F-test	0.139	0.998
อายุราชการ	F-test	0.031	1.000

* p < .05

ตารางที่ 2 ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

Model	ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized	t	P-Value
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std Error.	Beta		
1	ค่าคงที่	0.580	0.227		6.952	0.000*
	1) ด้านคุณภาพงาน	0.068	0.415	0.184	1.224	0.000*
	2) ด้านปริมาณงาน	0.241	0.325	0.405	3.218	0.000*
	3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.361	0.468	0.226	2.555	0.000*
	4) ด้านค่าใช้จ่าย	0.252	0.842	0.244	4.919	0.000*

R = .862 R Square = 0.701 Adjusted R Square = 0.625 S. E. E = 0.374 F = 24.15 P = 0.00

* p < .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีข้อสรุปได้ดังนี้

การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในปัจจุบัน และ อายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

การทดสอบไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นเพราะการทำงานร่วมกันในสังคมนั้น ย่อมมีการทำงานกับเพศที่หลากหลาย บุคลากรในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจึงได้มีการยอมรับเกี่ยวกับความแตกต่างของกันและกัน ทั้ง อายุ การศึกษาและอื่นๆ ที่ได้ทำการวิเคราะห์ไป ซึ่งหมายความว่า มุมมองและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ และอาชีพ เป็นต้น เนื่องจากแต่ละบุคคลมีพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน และในสังคมได้ยอมรับความแตกต่างของกันและกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญช์ อโณทัย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่งปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌบักซ์ กัลาร์ตีมี (2562) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ. ผลการศึกษาพบว่า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ย และตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และมีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากว่าการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมนั้น มีการทำงานที่มีความเท่าเทียมกันในทุกๆ ส่วน ไม่ว่าจะเป็นการที่มีค่าตอบแทนที่พอเหมาะ การเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ กุกิตติโมตรี (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (X1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุสรณ์ คุ่มสุข (2564) ได้ทำการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพงาน ควรจัดกิจกรรมกระชับมิตรในหน่วยงาน การจัดสถานที่ภายในหน่วยงาน ให้สวยงาม สะอาดตา จัดระบบผังของหน่วยงานให้น่าอยู่ เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและผู้เข้ารับบริการเกิดความสบายตา รมรื่น อบอุ่น ส่งผลให้เกิดภาพพจน์ที่ดีกับหน่วยงานได้
- 2) ด้านปริมาณงาน ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถไหวพริบปฏิภาณ วิธีการ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพปริมาณตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งเมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้ว หากพบว่า คุณสมบัตินหรือความสามารถของบุคลากรยังไม่เหมาะสม ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น ส่งเข้าอบรมโครงการต่างๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ หรือนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
- 3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ควรที่จะแบ่งเวลาในการทำงานและแบ่งเวลาในเรื่องส่วนตัวเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร เพื่อที่จะได้ไม่ไปกระทบกับเรื่องส่วนตัวเท่าที่ควรจะเป็น
- 4) ด้านค่าใช้จ่าย ควรที่จะมีการวางแผนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในองค์กรจะจัดแจงให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบกันอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ระดับที่ดีที่สุด เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างกันในระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานและนำข้อมูลดังกล่าวที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอยู่ในระดับที่ดี และเท่าเทียมกับองค์กรอื่นๆ เมื่อนำมาเปรียบเทียบ
- 2) ควรทำการศึกษาโดยการขยายขอบเขตของการศึกษาทางด้านประชากรเพื่อให้ครอบคลุมทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยศึกษาบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับผลการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้งองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั่วทั้งองค์กร
- 3) ควรทำการศึกษาครั้งต่อไปโดยการเพิ่มตัวแปรอิสระในด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานได้ เช่น จำนวนบุตร ภาระหนี้สิน อาชีพของคู่สมรส การมีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ จักรทอง และ สมาน กลิ่นเกษร. (2557). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 3(2), 152-161.
- ณปภัช กล่ำรัมย์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- दनุสรณ์ คุ่มสุข. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประเวศ). การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เปรมิกา โปธิสกุล และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์สุนทรวิภาต. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 2(2), 196-214.
- ปิยมารณ กู้กิตติไมตรี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิชามญช์ อโณทัย. (2564). การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีรยากรฐ์ อธิมาพรณรงค์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฤทัยรัตน์ บุญเพชร และ สมาน กลิ่นเกษร. (2557). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 3(2), 162-168.
- ศตนันต์ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุภา เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และ องอาจ ปทะวานิช. (2538). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

สุนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐกร. (2562). ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุดารัตน์ สุบิน. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Xiuming, L. Y. U. (2023). Influence of Perceived Organizational Support on the Work Life Quality of Employees in Beijing Kehai Zhineng Technology Co., Ltd. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(3), 14.

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).