



**คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**
**QUALITIES OF WORK LIFE THAT AFFECT THE WORK EFFICIENCY OF CENTRAL
OFFICERS IN THE DEPARTMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT AND WELFARE,
MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY**

กมลรัตน์ จิรวิเศษสกุล

Kamonrat Jirawisedsakul

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

Office of the Permanent Secretary

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 215 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความพึงพอใจมากที่สุด และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนมีความพึงพอใจน้อยที่สุด และมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตมากที่สุด รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.587 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด



คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ประสิทธิภาพในการทำงาน , กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

Abstract

The objective of this research was to study the differences in personal factors that affect the work efficiency relationship between qualities of work life with work efficiency for guidelines to develop the quality of work life and increase work efficiency of central officers in the Department of Social Development and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security. This survey research used a sample survey of 215 central officers. The study found that central officers in the Department of Social Development and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security had a very high level of satisfaction in the quality of their work life and work efficiency in general. It was found that the officers experienced a safe and healthy environment with which they were most satisfied, while they were least satisfied with their income and benefits. Secondary factors are work load and quality of work. Personal factors of education, position and income affected the work efficiency of central officers in the Department of Social Development and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security. Their quality of work life was related to their work efficiency at a moderate level. Each side found that their quality of work life was related to their efficiency at work most and income and benefits were related with work efficiency the least.

Keywords Quality of work life; work efficiency; Department of Social Development and Welfare

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (new public management) เป็นการปฏิรูประบบราชการ โดยการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย เท่าทันกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำเอาหลักการบริหารงานของเอกชนมาปรับใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากร การดึงดูดและรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้และ

ประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว และด้านความภูมิใจในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่ง่าย รวดเร็ว มีปริมาณมาก มีคุณภาพสูงและประหยัดทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน และประเทศชาตินั่นเอง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2558 กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จึงมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจ มีการโอนย้าย เงินงบประมาณและบุคลากรระหว่างกรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล มี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน



แทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว และ 7) ด้านความภูมิใจในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และอัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพ และผลผลิต

บุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ เลขที่ 1034 ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 215 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เป็นการศึกษาวิจัย ระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยไปใช้

ในเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cummings (1985, pp. 198-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตของการทำงาน
และแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็น 8 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอกับความ
ต้องการและสอดคล้องกับมาตรฐานเกี่ยวกับรายได้และประโยชน์ตอบแทน

ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานใน
สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน

ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมี
โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า
ในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศ
ของความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ
ผู้อื่น

ด้านที่ 6 ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อ
บุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ ความเสมอภาค ความยุติธรรม

ด้านที่ 7 การเป็นอิสระจากงาน หมายถึง บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงที่ทำงานกับ
ช่วงเวลารว่างจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน
องค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการดำเนินงานได้รับประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นว่าทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้อง
กันในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเกณฑ์ต่าง ๆ โดยพิจารณาจากแนวความคิดของ Huse and
Cummings (1985, pp. 198-200) มาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบเพราะมีเนื้อหาโดยรวมที่ครอบคลุม
ค่อนข้างสมบูรณ์ซึ่งสามารถกำหนดเกณฑ์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 7 ประการ ดังนี้ 1) ด้าน
รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการ
พัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า ซึ่งมาจากการรวมด้านที่ 3 และ 4 เป็นข้อเดียวกันเนื่องจากมี

ความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพที่จะก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคง 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ดีความมาจากด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มาจากด้านที่ 6 ธรรมเนียมในองค์กร 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มาจากด้านที่ 7 การเป็นอิสระจากงาน และ 7) ด้านความภูมิใจในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ขยายความมาจากด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร เพื่อให้สามารถเข้าใจความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านได้ง่ายขึ้น

ประสิทธิภาพทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 47-49) กล่าวว่า เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน (quantity of work) คือ การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวนเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้การทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล
2. คุณภาพงาน (quality of work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลของงาน กล่าวคือ มีความถูกต้องครบถ้วน ประณีต ทันระยะเวลาที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับจากผลงานที่สำเร็จออกมา
3. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน (job knowledge) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน รวมถึงการนำเทคนิคมาประยุกต์ใช้กับงานได้เป็นอย่างดี
4. คุณภาพเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนตัว (quality of personal) คือ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกทางการแต่งกาย กิริยา ท่าทาง คำพูดที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลืองานสังคม และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (cooperativeness) คือ การที่ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน มีความสามัคคี
6. มีความน่าไว้วางใจ (dependability) คือ การที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเกี่ยวกับองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ละเอียดถี่ถ้วน แม่นยำไว้วางใจได้ในเรื่องเวลาและเรื่องอื่น ๆ
7. มีความคิดริเริ่ม (creativity) คือ ผู้ทำงานที่มีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล้าที่จะเริ่มต้นงานได้ด้วยตนเอง และการแก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

Simon (1960, pp. 180-181) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (efficient) เท่ากับ ผลผลิต (output) ที่ได้รับลบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐ จะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย

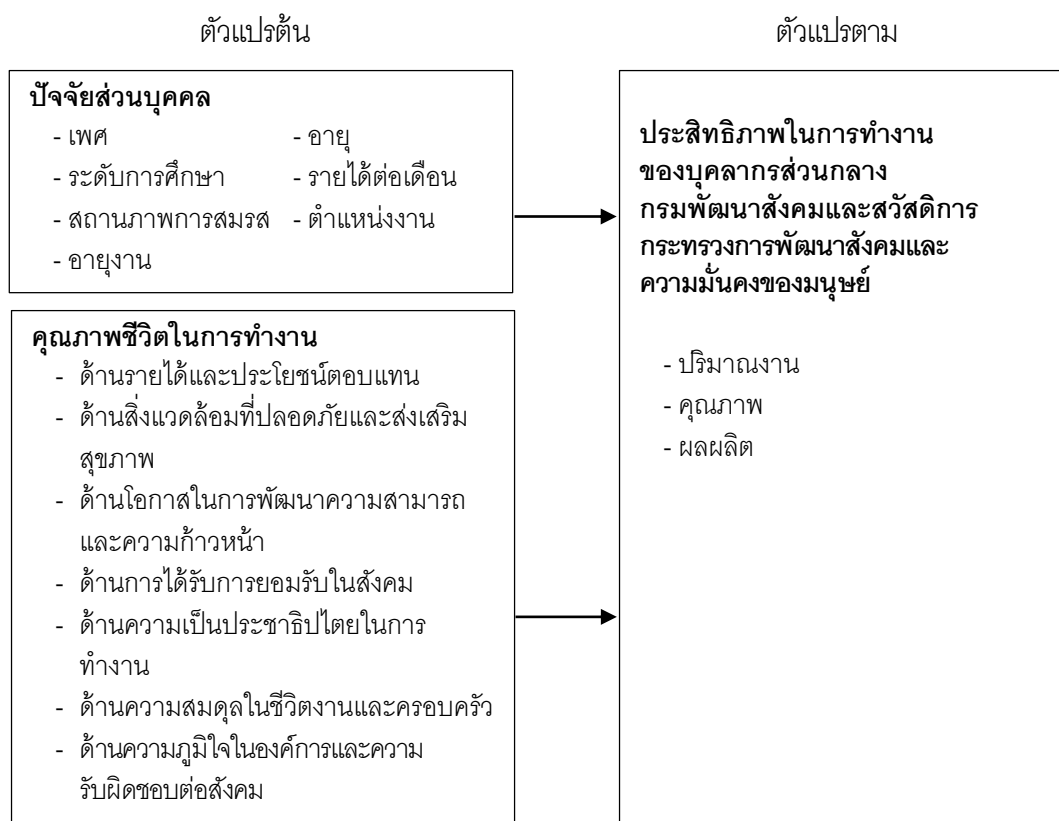
ดังนั้น จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเกณฑ์ต่าง ๆ โดยพิจารณาจากแนวความคิดของ จากแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 47-49) และแนวคิดของ

Simon (1960, pp. 180-181) มาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบในการกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ 3 ประการ คือ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพ และ 3) ผลผลิต

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Greenberg and Baron (1993) นิยามความพึงพอใจในงานว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองด้วยความคิดอารมณ์ในเชิงประเมิณต่องาน ลักษณะความพึงพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน ซึ่งอาจสอดคล้องหรือแตกต่างกันก็ได้ เช่น บุคคลอาจมีความพึงพอใจต่อตอบแทนที่ทำได้จากการทำงาน แต่ไม่พึงพอใจหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็ได้ สภาวะความพึงพอใจในงานของบุคคล มีลักษณะค่อนข้างคงที่ตามประสบการณ์ในการทำงานและความคาดหวังของบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไม่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 463 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 150 คน ลูกจ้างประจำ 37 คน พนักงานราชการ 276 คน (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, สำนักงานเลขาธิการ, 2560)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 463 คน โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 0.5 การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้เพื่อทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (alpha coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.947 ซึ่งมากกว่า 0.8 ดังนั้น แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไปได้
2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน อาชีพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ให้เลือกเพียงคำตอบเดียว มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว และ 7) ด้านความภูมิใจในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (open-ended question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ทำการศึกษาคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามแล้วนำมาจัดเป็นกลุ่มตามที่คุณตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการศึกษาข้อมูลเพื่อนำเสนองานวิจัยในครั้งนี้โดยใช้วิธีการคำนวณประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย (SPSS) ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยข้อมูลดังกล่าว จะนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลางของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบด้วย Independent sample *t*-test และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดย

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกันจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางที่ควบคู่กับการบรรยาย ผู้วิจัยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ ระดับความพึงพอใจมากที่สุดให้คะแนนเท่ากับ 5 ระดับความพึงพอใจมากหรือดีให้คะแนนเท่ากับ 4 ระดับความพึงพอใจปานกลางหรือพอใช้ให้คะแนนเท่ากับ 3 ระดับความพึงพอใจน้อยหรือต่ำกว่ามาตรฐานให้คะแนนเท่ากับ 2 และระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดหรือต้องปรับปรุงแก้ไขให้คะแนนเท่ากับ 1 ซึ่งผลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยโดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจะยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับความพึงพอใจได้ ดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มาก 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลางหรือพอใช้ 1.81-2.60 หมายถึง น้อยหรือต่ำกว่ามาตรฐาน และ 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุดหรือต้องปรับปรุงแก้ไข

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการโดยข้อมูลดังกล่าวจะนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลางของประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของประสิทธิภาพในการทำงานการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบด้วย Independent sample *t*-test และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกันจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางที่ควบคู่กับการบรรยาย ผู้วิจัยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5 ระดับประสิทธิภาพมากหรือดีให้คะแนนเท่ากับ 4 ระดับประสิทธิภาพปานกลางหรือพอใช้ ให้คะแนนเท่ากับ 3 ระดับประสิทธิภาพน้อยหรือ

ต่ำกว่ามาตรฐาน ให้คะแนนเท่ากับ 2 และระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุดหรือต้องปรับปรุงแก้ไขให้คะแนนเท่ากับ 1 ซึ่งผลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยโดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจะยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับประสิทธิภาพได้ ดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มาก 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลางหรือพอใช้ 1.81-2.60 หมายถึง น้อยหรือต่ำกว่ามาตรฐาน และ 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุดหรือต้องปรับปรุงแก้ไข

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยใช้ความถี่ และร้อยละ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพการสมรสเป็นโสด มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 1 ปี - 5 ปี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้



ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.65	0.858	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.11	0.740	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า	3.82	0.915	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.95	0.818	มาก
5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.99	0.874	มาก
6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	3.75	0.928	มาก
7. ด้านความภูมิใจในองค์กรและ ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.04	0.780	มาก
รวม	3.90	0.721	มาก

จากตาราง 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีค่าน่าพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านปริมาณงาน	4.14	0.685	มาก
2. ด้านคุณภาพ	4.13	0.708	มาก
3. ด้านผลผลิต	4.16	0.715	มาก
รวม	4.14	0.663	มาก

จากตาราง 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณ

งาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.13$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน	ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. อายุ	ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษา	แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. สถานภาพการสมรส	ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ตำแหน่งงาน	แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. รายได้ต่อเดือน	แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. อายุงาน	ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตาราง 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไม่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน สรุปว่ายอมรับสมมติฐาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน นั้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



ตาราง 4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
ส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน	
	<i>r</i>	Sig (2-tailed)
1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	0.517	0.000**
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.587	0.000**
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า	0.584	0.000**
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	0.617	0.000**
5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	0.626	0.000**
6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	0.520	0.000**
7. ด้านความภูมิใจในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม	0.598	0.000**
รวม	0.587	0.000**

ตาราง 4 ผลการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.587 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ($r = 0.626$) และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนน้อยที่สุด ($r = 0.517$)

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพการสมรสเป็นโสด มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 1 ปี -5 ปี โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไม่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ

การสมรส และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน นั้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.587 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนน้อยที่สุด

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพการสมรสเป็นโสด มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 1 ปี - 5 ปี และผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน นั้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางด้าน ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร เช่น การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว และ 7) ด้านความภูมิใจในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม มี

ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ตามแนวคิดของเฮอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน 3 ประการ คือ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพ และ 3) ผลผลิต จะมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านผลผลิตมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ จากผลการศึกษาในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในระดับดี ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมาก ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น มีการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้ ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามที่หน่วยงานกำหนด เกิดความผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และความเรียบร้อย และสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด เป็นต้น ดังนั้น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจึงควรรักษาแนวทางการปฏิบัติไว้ และวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.587 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความภูมิใจในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงาน คุณภาพและผลผลิต ดังนั้น เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรทั้ง 7 ด้านจะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งตามแนวคิดของ Greenberg and Baron (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้นเพิ่มประสิทธิผลของ



องค์การ โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จึงควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมกันในการตัดสินใจ การวางแผนและการปฏิบัติงาน และการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (new public management) ที่ต้องการปฏิรูประบบราชการให้มีความทันสมัยเท่าทันกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงาน คุณภาพ และผลผลิต ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรทั้ง 7 ด้าน จะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำข้อมูลนี้ไปประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมสอดคล้องกับรายได้ของบุคลากรและค่าครองชีพในปัจจุบัน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นต้น

2. ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ควรมีการศึกษาศักยภาพบุคลากรส่วนภูมิภาค ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ หรือควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกรมอื่นของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และอาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, สำนักงานเลขาธิการ. (2560). *กรอบอัตราค่าจ้างบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ*. ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2560. จาก <http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/index.php>

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.



Reference

- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1993). *Basic concept of organization behavior*. Retrieved January 9, 2017, from <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Organization-Behavior.htm>
- Huse, E. F. & Cummings. T. G. (1985). *Organization development and change*. New York: McGraw-Hill.
- Simon H. A. (1960). *Administration behavior*. New York: The McMillan.