

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ภาครัฐ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตราชเทวี

The Relationship between Quality of Work Life and Job Performance of  
Public Sector Personnel: A Case Study of the Ratchathewi District Office

อมรรัตน์ รัตนวงค์น้อย<sup>1</sup> นัทนิชา โชติพิทยานนท์<sup>2</sup>

Amornrat Rattanawongnoi, Natnicha Chotpittayanan

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความวิจัยนี้ วัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ หน่วยงานควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ (Keywords) :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; สำนักงานเขตราชเทวี

**Abstract**

This research aimed to: (1) to study the level of quality of work life of personnel at the Ratchathewi District Office; (2) to examine the level of work performance efficiency of personnel at the Ratchathewi District Office; and (3) to investigate the relationship between

Received: 2026-01-14 Revised: 2026-02-18 Accepted: 2026-02-21

<sup>1</sup> นักศึกษาประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, lecturer of Graduate School in science of administration, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s67563833010@ssru.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, lecturer of Graduate School in science of administration, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: natnicha.ch@ssru.ac.th

quality of work life and work performance efficiency of personnel at the Ratchathewi District Office. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 266 personnel. The research instrument was a questionnaire, divided into three parts for data collection. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, namely the t-test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that: (1) the overall quality of work life of personnel at the Ratchathewi District Office was at a high level, with the dimension of social relevance of work showing the highest mean score, while the dimension of adequate and fair compensation had the lowest mean score; (2) the overall work performance efficiency was at the highest level, with the dimension of work quantity having the highest mean score; and (3) the overall quality of work life had a positive relationship with work performance efficiency at a moderate level. With consideration of each dimension, all aspects of quality of work life were positively and significantly related to work performance efficiency. Therefore, the organization should systematically develop quality of work life by emphasizing job security and career advancement, fairness and participation, teamwork, and personnel capacity development in order to enhance work performance efficiency and sustainably improve the quality of public service delivery.

**Keywords:** quality of work life; work performance; Ratchathewi District Office

## บทนำ (Introduction)

ในยุคที่การบริหารภาครัฐต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี หน่วยงานราชการมีได้มีบทบาทเพียงการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายเท่านั้น หากแต่ต้องปรับตัวเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว ความโปร่งใส และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยศักยภาพของทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจากบุคลากรภาครัฐเป็นกลไกหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560: 17-21) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ (Public Sector Human Resource Management) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยเชื่อว่าบุคลากรที่มีความเป็นอยู่ที่ดีและได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Pynes (2013: อมรรรัตน์ รัตนวงศ์น้อย, ผู้แปล) ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในงานวิจัยด้านการบริหารทั้งภาครัฐและเอกชน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงสภาพการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม โดย Walton (1973, 1974 : อมรรรัตน์ รัตนวงศ์น้อย, ผู้แปล) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ

และยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า การทำงานที่มีคุณภาพมิได้หมายถึงเพียงผลลัพธ์ของงาน แต่รวมถึงความรู้สึกมีคุณค่าและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย งานวิจัยจำนวนมากทั้งในและต่างประเทศชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยบุคลากรที่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และมีโอกาสพัฒนาในหน้าที่การงาน จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดีขึ้น (Cascio, 2018; Robbins & Judge, 2017: อมรรัตน์ รัตนวงค์น้อย, ผู้แปล) นอกจากนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ยังอธิบายว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยจูงใจ มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หากองค์กรสามารถจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959: อมรรัตน์ รัตนวงค์น้อย, ผู้แปล) ในบริบทขององค์กรภาครัฐ ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานยิ่งทวีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรภาครัฐต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบ และทรัพยากร ขณะเดียวกันยังต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นและความคาดหวังจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยในบริบทภาครัฐของไทยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของบุคลากรภาครัฐ (พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล, 2566: 4-6)

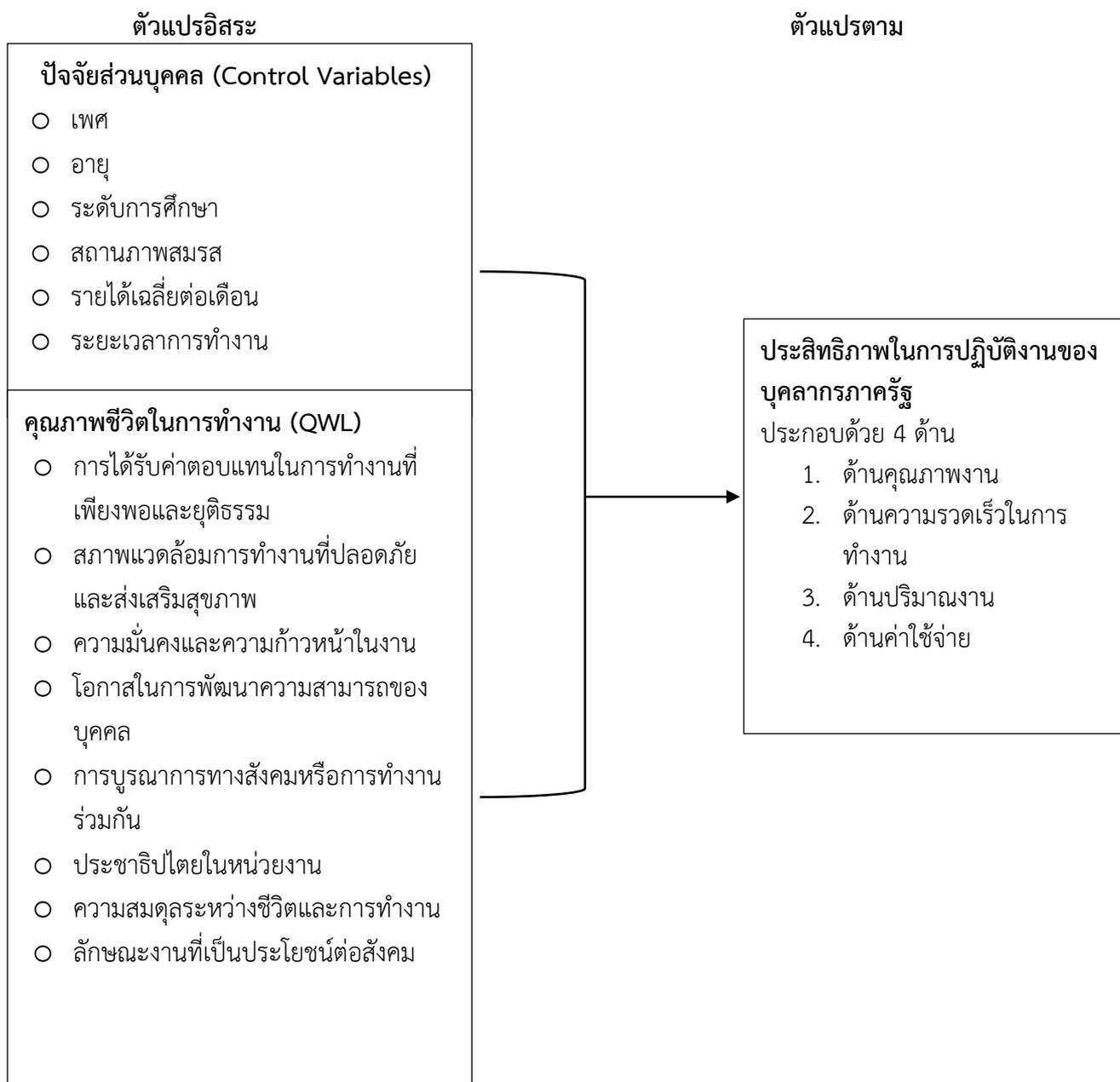
สำนักงานเขตราชเทวีเป็นหน่วยงานราชการระดับพื้นที่ที่มีภารกิจสำคัญในการให้บริการประชาชนในหลากหลายด้าน เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรของสำนักงานเขตราชเทวีจึงต้องปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบที่สูง ความเร่งด่วนของงาน และการติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาว จากเหตุผลดังกล่าว การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้สำนักงานเขตราชเทวีเป็นกรณีศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ผลการศึกษาจะช่วยสะท้อนสภาพการทำงานที่แท้จริงของบุคลากร และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี

### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปใจความสำคัญ เพื่อสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้และกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตราชเทวี” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

#### 1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยอาศัยกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton และแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ เนื้อหาการวิจัยครอบคลุมการวิเคราะห์

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เพื่ออธิบายบทบาทของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านค่าใช้จ่าย

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในครั้งนี่คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการบุคคล ของสำนักงานเขตราชเทวี จำนวน 787 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป.: 35-36) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือน มกราคม ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม (Questionnaire ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในสำนักงานเขตราชเทวี มีตัวเลือกให้ผู้ตอบเพียงข้อเดียว ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี เป็นคำถามที่ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นคำถามเป็นคำถามที่ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งคำถามประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพงาน (2) ด้านทันเวลาในการทำงาน (3) ด้านปริมาณงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย โดยได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถาม เท่ากับ .965

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตจากสำนักงานเขตราชเทวีและแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและแนวโน้มของตัวแปรที่ศึกษา พร้อมทั้งใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า t-test แบบ Independent และการทดสอบค่า F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

### ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาตนเองและงาน ด้านการบูรณา

การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านสมดุลชีวิตและงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 1

**ตาราง 1** แสดงข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.84	.84	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.88	.76	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.06	.60	มาก
ด้านการพัฒนาตนเองและงาน	3.99	.68	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.10	.52	มาก
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	4.06	.57	มาก
ด้านความสมดุลชีวิตและงาน	4.00	.66	มาก
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	4.13	.64	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.52) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.60 และ 0.57 ตามลำดับ) ลำดับถัดมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.66) และด้านการพัฒนาตนเองและงาน ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.68) ขณะที่ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 0.76) และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อย่างไรก็ตาม ทุกด้านยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่น่าพึงพอใจโดยรวม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 2

**ตาราง 2** แสดงข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.21	.50	มากที่สุด
2. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	4.22	.49	มากที่สุด
3. ด้านปริมาณงาน	4.32	.46	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.29	.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา พบว่า บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.46) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณและภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.49) สะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรและงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ลำดับถัดมาได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.49) และ ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.50) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ และดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วทันต่อภารกิจและการให้บริการประชาชน

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานเขตราชเทวีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมากทุกด้าน สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี ทดสอบโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตราชเทวี แสดงดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	.31**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.46**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
ตารางที่ 3 (ต่อ)				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
3. ด้านความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในงาน	.55**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
4. ด้านการพัฒนาตนเองและงาน	.47**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.51**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	.52**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
7. ด้านสมดุลชีวิตและงาน	.48**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

8.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงาน	.51**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
รวม	.60**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .60$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .60$ ,  $p < .01$ ) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงตั้งแต่ .31 ถึง .55 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในงาน ( $r = .55$ ,  $p < .01$ ) รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ( $r = .52$ ,  $p < .01$ ) และ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รวมถึง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ( $r = .51$ ,  $p < .01$ ) สะท้อนให้เห็นว่าความมั่นคงในอาชีพ การมีส่วนร่วม ความเป็นธรรมในองค์กร และการรับรู้คุณค่าเชิงสังคมของงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐลำดับถัดมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ( $r = .48$ ,  $p < .01$ ) ด้านการพัฒนาตนเองและงาน ( $r = .47$ ,  $p < .01$ ) และ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $r = .46$ ,  $p < .01$ ) ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ และการบริหารภาระงานอย่างเหมาะสม มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในขณะที่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเช่นกัน แต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ( $r = .31$ ,  $p < .01$ ) ซึ่งสะท้อนบริบทขององค์กรภาครัฐที่ระบบค่าตอบแทนมีความคงที่ และบุคลากรอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจ สังคม และความมั่นคงในงานมากกว่าผลตอบแทนทางการเงิน โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐอย่างยั่งยืน

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตราชเทวี สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังกล่าวได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตราชเทวีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีการรับรู้ต่อสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม ระบบการบริหาร และบทบาทหน้าที่ของตนในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงาน ความเป็นธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ที่ระบุว่า การรับรู้ว่ามีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วงศ์จันทร์ และคณะ (2567: 44 - 45) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม รวมถึงด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสะท้อนลักษณะงานขององค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นการบริการประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ บุญคง (2566: 7) พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในขณะที่เดียวกัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แม้จะยังคงอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ คงทอง (2563: 37-43) ที่พบว่า ระบบค่าตอบแทนในหน่วยงานภาครัฐมักมีความคงที่และไม่ยืดหยุ่น ทำให้บุคลากรรับรู้คุณภาพชีวิตด้านนี้ต่ำกว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างไรก็ตาม บุคลากรยังคงมีความพึงพอใจโดยรวม เนื่องจากได้รับความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการพื้นฐานที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตราชเทวีมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และคุ้มค่า โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามภาระงานและเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีโครงสร้างงานที่ชัดเจน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการ ผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัย ลัดดาวรรณ บุญคง (2566: 7-8) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านกระบวนการปฏิบัติงานและ

การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรภาครัฐในการบริหารจัดการงานตามภารกิจที่กำหนด ด้านค่าใช้จ่ายซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาจากด้านปริมาณงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวีมีการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเน้นความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ คงทอง (2563: 43-45) พบว่า บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ด้านความรวดเร็วในการทำงานและด้านคุณภาพงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และทันต่อเวลา อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการให้บริการภาครัฐ ผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วงคำจันทร์ และคณะ (2567: 46) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวี

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสำนักงานเขตราชเทวีในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและการให้บริการประชาชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระดับปานกลาง ( $r = .31 - .55$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในงาน ( $r = .55$ ) รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ( $r = .52$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ( $r = .51$ ) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพการมีส่วนร่วม ความเป็นธรรมในองค์กร และการรับรู้คุณค่าของงานในเชิงสังคม ซึ่งล้วนเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วงคำจันทร์ และคณะ (2567: 46-49) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกัน และการรับรู้คุณค่าของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานเขตราชเทวีที่พบว่าด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา ภัฏจนาทิพย์ (2565: 366-367) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ บุญคง (2566: 8) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความร่วมมือระหว่างบุคลากร และการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ

### องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมิติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงที่สุดไม่ใช่ค่าตอบแทน แต่เป็นความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน และการทำงานร่วมกัน สะท้อนว่าบุคลากรภาครัฐให้คุณค่ากับความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ในองค์กรมากกว่าผลตอบแทนทางการเงิน นอกจากนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานยังทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจเชิงคุณค่าที่ช่วยรักษา ระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่าการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐควรมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติทางสังคมและโครงสร้างองค์การอย่างเป็นระบบ มากกว่าการเน้นการควบคุมหรือแรงจูงใจเชิงตัวเงินเพียงอย่างเดียว

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

#### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะเชิงระบบ และครอบคลุมทุกมิติ โดยเฉพาะมิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นธรรมในหน่วยงาน และด้านการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นมิติที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในประเด็นดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

1.2 ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความไว้วางใจและลดอุปสรรคในการประสานงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มความรวดเร็ว คุณภาพ และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

1.3 หน่วยงานควรพิจารณามาตรการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานเขต และการสนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของงานบริการภาครัฐและรักษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

1.4 ควรบริหารจัดการภาระงานและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับกำลังคน โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อลดความเครียดและความเหนื่อยล้าสะสมของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้สามารถรักษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

1.5 แม้ว่าด้านค่าตอบแทนจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในระดับต่ำกว่าด้านอื่น แต่หน่วยงานควรพิจารณามาตรการเสริมแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินควบคู่กับระบบค่าตอบแทน เช่น การยกย่อง ชมเชย การสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และการสื่อสารคุณค่าของงานบริการสาธารณะ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายรูปแบบการวิจัยไปสู่การใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods) โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจมุมมอง ประสบการณ์ และกลไกเชิงลึกที่เชื่อมโยงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่น หรือพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น สำนักงานเขตในพื้นที่ชั้นในและชั้นนอก หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในเชิงทั่วไป

2.3 ควรดำเนินการวิจัยในลักษณะการติดตามผลในระยะยาว (longitudinal study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงเวลาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถประเมินผลของนโยบายหรือมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.4 ควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน เข้ามาศึกษาร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างแบบจำลองการอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและสะท้อนความซับซ้อนของบริบทการทำงานในภาครัฐมากยิ่งขึ้น

2.5 ควรต่อยอดการวิจัยในเชิงประยุกต์ โดยศึกษาผลของการนำนโยบายหรือแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้จริงในหน่วยงาน และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการประชาชน เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารอ้างอิง (References)

- จุฑามาศ วงคำจันทร์ สมบูรณ์ ศรีภู และโยธกา แก้วคำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง. กลุ่มบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง. กรมอนามัย.
- ปริญ กัญจนาทิพย์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. 9(7): 354-371.
- พัชตณีย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดาวรรณ บุญคง. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 14(1): 1-14.

- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/download/236119/162075/> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life. Profits*. McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Pynes, J. E. (2013). *Human resources management for public and nonprofit organizations*. (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. (17th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What Is It?. *Sloan Management Review*. 15: 11-21.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. 4(7): 12-14.

