

คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษากองบัญชาการกองทัพไทย

Quality of Work Life and Performance A Case study
of the Royal Thai Armed Forces Headquartersรุจิกร โอสธานนท์¹ และ เฉลิมพร เย็นเยือก²Rujikorn Osathananda¹, and Chalernporn Yenyuak²

Receive May 20, 2026; Retrieved, July 25, 2026; Accepted July 26, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพด้านทรัพยากรในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลาการทำงานน้อยที่สุด สำหรับผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าด้านอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น สร้างประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ตามพันธกิจของหน่วยงานได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, กองบัญชาการกองทัพไทย

^{1, 2}สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

^{1, 2}Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University

E-mail: wichakar.88@gmail.com



Abstract

This research article had objectives of this research are to examine the quality of work life and performance of Government Personnel in Royal Thai Armed Forces Headquarters, and to propose guidelines for developing performance. A quantitative research methodology was employed, using questionnaire to collect data from 250 Samples who is personnel of the Royal Thai Armed Forces Headquarters. Analysis and summarizing data using descriptive statistic and inferential analysis. The study found that the level of quality of work life was at the high level. The aspect of Constitutionalism has the highest average score, followed by adequate and fair compensation, while competency development was the lowest average scores. The level of performance of Government Personnel in Royal Thai Armed Forces Headquarters is also at a high level, and the resource efficiency in the workplace had the highest average score, followed by workload, and working time was the lowest. The study results on the relationship between work-life quality and work performance of personnel in the Royal Thai Armed Forces Development Command (RTARC) found that the relationship between quality of life, job security, and career advancement shows a higher correlation with job performance than other aspects, at a statistical significance level of 0.05. Therefore, managers, supervisors, and relevant agencies should consider enhancing quality of life to align with the needs of their personnel. This will lead to improved job performance, contributing to society, the community, and the nation in a strong and sustainable manner, in accordance with the organization's mission.

Keywords: Quality of Work Life, Performance, Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันได้มีรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างไปตามมิติต่าง ๆ อันส่งผลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์การต่อการทำงาน ที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการรับรู้ด้วย โดยการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาและได้จำแนกมิติของคุณภาพชีวิตออกเป็นด้านต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับการมีชีวิตที่มีความสุขจากองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบเชิงวัตถุวิสัย (Objective Well-being) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต ปัจจัยสี่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบเชิงจิตวิสัย (Subjective Well-being) ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับข้อเสนอของ World Health Organization



หรือ WHO ที่ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) องค์ประกอบด้านสุขภาพกาย (Physical) คือ การพิจารณาจากสภาพร่างกายของบุคคล 2) องค์ประกอบด้านสุขภาพจิต (Psychological) คือ การพิจารณาจากสภาพการรับรู้จิตใจของบุคคล 3) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือ การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของบุคคลกับผู้อื่น และ 4) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล รวมไปถึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่รับผิดชอบอีกด้วย

โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นอีกมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลในชีวิตประจำวัน ดังที่ Brief, A. P. & Atieh, J. M. (1987) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย โดยได้มีการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่พัฒนาการมาจากแนวคิดการเสริมสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ (Human Capital) อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้สภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลง คนก็ต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนั้น พร้อม ๆ กับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมกับบริบทในงานและในตัวบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมายแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสากล (Sustainable Development Goals) ดังปรากฏว่าในหน่วยงานได้มีการแยกการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกจากการประเมินคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป โดยเริ่มตั้งแต่แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Happiness) ดังที่ Oliver, J. P. J. (1996) ได้นำแนวคิดความสุขในการทำงาน มาบูรณาการกับนักวิชาการภายใต้แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน และได้ปรากฏในผลการศึกษาของ Dejdechsumate, K. (2024) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ร้อยละ 62 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับสังคมของงาน และองค์กร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และด้านการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยท้าทายที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานคือ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ในชีวิตของบุคคล ทั้งมิติด้านสุขภาพ ด้านการเมืองในองค์กร ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบเบื้องต้นในบริบทที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน หรือค่าจ้าง ความสัมพันธ์ การใช้ชีวิตประจำวันของบุคคล ตลอดจนมิติด้านศาสนา (Oliver, J. P. J. et al., 1996)

ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยการมุ่งเน้นเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ให้กับบุคลากรในองค์กรทุกระดับอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐได้กำหนดให้การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ หรือบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลภาครัฐให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมด้านการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการต้องปฏิบัติงานภายใต้ระบบราชการที่เป็นทางการ มีโครงสร้างการทำงานที่ลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (Structure) มีกฎระเบียบที่ชัดเจน มีการกำหนดผลตอบแทน



ในรูปแบบเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาพบว่าบุคลากรและข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐ ได้เกิดภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานจากปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวพบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของข้าราชการอันทำให้ประสิทธิภาพที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานนั้นทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร (Wongkalasin, P., 2024) โดยเฉพาะในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) ที่มีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ในการเตรียมกำลังการป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจ หน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวได้ว่าหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวนี้ เป็นหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐที่ส่งผลกระทบในวงกว้างต่อประชาชนทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ในกรณีนี้หากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลตามความรู้ ความสามารถแล้วอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลเสียตามมาอย่างคาดไม่ถึงก็ได้

การศึกษาการบริหารจัดการกำลังพลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลในหน่วยงาน มาประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนตามพันธกิจของหน่วยอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือความสามารถในการผลิตผลงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากร (เช่น เวลา เงิน และกำลังคน) อย่างคุ้มค่าและสูญเปล่าน้อยที่สุด การปฏิบัติงาน คือ เมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพองค์ประกอบของประสิทธิภาพ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมา โดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้น



กว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่มหรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม (Endurat, K., 2007)

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานมีความสุข แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดอัตราการลาออกขององค์กรอีกด้วย เป็นแนวคิดหลายมิติที่มีการผสมผสานทั้งการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกายและจิตใจมีความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางสังคมสิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคลภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล (World Health Organization (WHO), 1993) สำหรับองค์การเมื่อบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ

ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่ 2 ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่วางเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Comming, T. G. & Huse, E. F., 1989)

ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า องค์กรจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (The Labour Welfare Division, Department of Labour Welfare and Protection, Ministry of Labour, 2004)

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบไปด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน รวม 8 ด้าน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของกำลังพล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 640 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative methods) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionair) จากประชากรคือ กำลังพลกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 640 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ค่าความเคลื่อนไหว 0.05 ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนมกราคม 2569



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน คือ 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวม 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ และ 3) ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 4 ด้าน รวม 20 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistic) สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าจำนวนและค่าร้อยละ และพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ผู้วิจัยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา แล้วนำมาสรุปผลการศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของกำลังพลต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .324 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .587 และรองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .496 และน้อยที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .567

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .371 โดยประสิทธิภาพการทำงานด้านทรัพยากรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .437 และรองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .599 และน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .720

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทั้งในทิศทางเดียวกันและในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับค่อนข้างน้อยถึงสูง ที่ระดับนัยสำคัญ



ทางสถิติ 0.05 โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ($r = .279$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ระดับความสัมพันธ์ที่สูงกว่าด้านอื่น คือความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($r = .713$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล อยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพด้านทรัพยากรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานและด้านระยะเวลาการทำงานน้อยที่สุด สำหรับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าด้านอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารผู้บังคับบัญชารวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น สร้างประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติตามพันธกิจของหน่วยงานได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทั้งในทิศทางเดียวกันและในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับค่อนข้างน้อยถึงสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ทั้งนี้ จากผลการศึกษากล่าวได้ว่าอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของกำลังพลในรูปแบบเป็นทางการ (Formal) ตามแนวการบริหารตามระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีกฎระเบียบข้อบังคับ รวมถึงแนวปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามระบบราชการที่ระบุกำหนดไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานตามพันธกิจและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานจะเป็นไปตามขั้นตอน มีการจัดทำบันทึกรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นมาตรฐาน (Rules and Regulations) ส่งเสริมการเป็นบุคลากรภาควิชาชีพมืออาชีพ (Professional) ที่มีการเปิดโอกาสให้กำลังพลได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเติบโตและความก้าวหน้าตามสายการปฏิบัติงานหรือการเติบโตตามที่



กำลังพลได้วางแผนอนาคตการทำงานของตน อีกทั้งความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นงานที่ท้าทายต่อความสามารถของกำลังพล ที่ส่งผลทำให้กำลังพลต้องพยายามเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

จากแนวทางที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ตามแนวปฏิบัติตามระบบราชการไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดในรูปแบบที่เป็นทางการ ส่งผลให้กำลังพลเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และต่างมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ อันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่าตามที่กำลังพลได้มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานนั่นเอง และยังคงส่งผลทำให้กำลังพลเกิดความผูกพัน เกิดความรักภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Charoenvilasapong, T. (2020) ที่ได้เสนอานิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญของบุคคลากร คือ ระดับการแสดงออกของพฤติกรรมหรือการแสดงถึงความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้น ใช้ความพยายามที่จะกระทำได้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยความเร็ว ความถูกต้องและรวมถึงการใช้ทรัพยากรประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้จากแนวคิดของ Bunpachad, P. (2020) ที่ได้เสนอว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่พิจารณาจากตัวชี้วัดสำคัญตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ อาทิ ตัวชี้วัดด้านเศรษฐศาสตร์ คือ ความประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Resource) อันได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ประหยัดเวลา (Time) สามารถปฏิบัติงานงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย เกิดความคุ้มค่าและงานมีคุณภาพในทุกขั้นตอนทุกกระบวนการ

สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกระดับของหน่วยงานในองค์การ จะต้องมีการสนับสนุนทรัพยากร (Resource) ในการทำงาน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความยืดหยุ่น อาทิ การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม การกระจายอำนาจโดยมีสายการบังคับบัญชาในแนวราบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการของหน่วยงานในทุกขั้นตอนทุกกระบวนการ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในการประเมินที่ได้แจ้งให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบร่วมกันไว้อย่างชัดเจน และการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับแรงจูงใจ (Motivations) ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความพยายาม ความทุ่มเทเจตนานั่น บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างมีคุณค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะตามพันธกิจขององค์การอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ที่สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ ซึ่งถือเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญของหน่วยงาน รวมถึงขององค์การ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล



กองบัญชาการกองทัพไทย ควรศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรของหน่วยงาน อันจะทำให้สามารถวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และยังเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ การให้ความสำคัญกับบุคลากรของหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรได้อย่างดี ซึ่งจะนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องจึงอาจนำผลการศึกษาข้างต้นไปประกอบการวางแผนกำหนดรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพล รวมถึงวางแผนกำหนดตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท (Context) ทั้งบริบทในงาน รวมถึงบริบทของการใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคลากรให้มีความสมดุล (Balance) กันในการใช้ชีวิตทั้งระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสภาพแวดล้อมในงาน (Work Environment) ที่เหมาะสมช่วยเอื้อ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณค่าและมีการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมจากการยกย่อง ชมเชย เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มเติมซึ่งผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษากองบัญชาการกองทัพไทย ได้องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ที่สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชาผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

1. การวางแผนกำหนดรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพล รวมถึงวางแผนกำหนดตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทในงาน การใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคลากรให้มีความสมดุลกัน ในการใช้ชีวิตทั้งระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2. สภาพแวดล้อมในงานที่เหมาะสมช่วยเอื้อหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบได้อย่างมีคุณค่าและมีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมจากการยกย่อง ชมเชย เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มเติมซึ่งผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กขกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2569 จาก <https://www.labour.go.th/index.php/contact/contact-m1/384-2019-06-06-06-37-39>
- คมกฤษณ์ เดชเดชะสุเมธ. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10927. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10927>
- ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัสโควิด-19 กรณีศึกษา: บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิง จำกัด (สำนักงานใหญ่). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 7506. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7506>
- ปริพัทธ์ วงศ์กาฬสินธุ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเครียดจากการทำงานกับภาวะหมดไฟของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน. *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10949. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10949>
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 7526. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7526>
- Brief, A. P., & Atieh, J. M. (1987). Studying job stress: Are we making mountains out of Molehills?. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 115–126. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3000365>
- Comings, T. G., & Huse, E. F. (1989). *Organization development and change*. (4th ed.). West Publishing Company.
- Oliver, J. P. J. (1996). *Quality of life and mental health service*. London: Routledge.
- World Health Organization (WHO). (1993). Study protocol for the world health organization project to develop a quality of life assessment instrument (WHOQOL). *Quality of Life Research*, 2, 153-159. <https://doi.org/10.1007/BF00435734>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.



Translated Thai References

- Bunpachad, P. (2020). Factors affecting government officers' working efficiency in Bangkok Metropolitan Land Office. *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 7526. Retrieved from <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7526> (In Thai)
- Charoenvilasapong, T. (2020). Efficiency and satisfaction of work from home under COVID-19 pandemic case study: Unilever Thai Trading Co., Ltd. (Head Office). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 7506. Retrieved from <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7506> (In Thai)
- Dejdechasumate, K. (2024). Quality of work life influencing performance efficiency of customs officer at Suvarnabhumi Airport. *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10927. Retrieved from <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10927> (In Thai)
- Endurat, K. (2007). *factors affecting the work performance of employees at Grohe Siam Co., Ltd.* (Master's Thesis). Burapha University. (In Thai)
- The Labour Welfare Division, Department of Labour Welfare and Protection, Ministry of Labour. (2004). Quality of work life. *Labour Newsletter*, 11(4), 17–22. Retrieved from <https://www.labour.go.th/index.php/contact/contact-m1/384-2019-06-06-06-37-39> (In Thai)
- Wongkalasin, P. (2024). The relationship between working stress and burnout syndrome among government official, department of airports. *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10949. Retrieved from <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10949> (In Thai)

