

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*

QUALITY OF WORK-LIFE DEVELOPMENT AFFECTING WORK EFFICIENCY
OF PERSONNEL UNDER ANGTHONG PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

ชลิดา ละม้ายพันธุ์, แสงจิตต์ ไตแสง

Chalida Lamaiphon, Sangjit Taisang

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: 76477052@aru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 330 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน และวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานและด้านเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย 2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ได้แก่องค์กรควรมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เป็นหลักประกันให้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้เพิ่มเติม ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม ควรจัดให้มีการอบรม/สัมมนา ควรเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรมอบหมายงานให้ เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรไม่เครียดและมีความสุขกับการทำงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิต; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The objectives of this research article were as follows: 1. To study the quality of work life and effectiveness of work. 2. Guidelines for developing working life that affected the personnel's working performance. The research methodology was mixed methods. The quantitative research collected data from 330 personnel under the Ang Thong Primary Educational Service Area Office with questionnaires. Data were analysed using the hypothesis's frequency, percentage, and average standard deviation test using one-way ANOVA and LSD. The qualitative research collected data through interviews with 11 key informants and analysed using analytical, contextual content analysis techniques.

The results showed that: 1. The life quality for the work performance of personnel under Angthong Primary Educational Service Area Office was high. Knowledge and ability development were at a high level. The second level was the work-life balance performance of personnel under the Angthong Primary Educational Service Area Office at a high level, respectively. The work performance efficiency of personnel under the Angthong Primary Educational Service Area Office was high. The quality of work and time to perform work were high. The second level was the expenses. 2. Guidelines for developing the quality of life for the work performance of personnel under Angthong Primary Educational Service were that the organisation should have a security system as the guaranteed system for the personnel. Training programs for career skill improvement should be provided as additional compensation and welfare. There should be training and seminars to show

their abilities and performance, and appropriate work should be assigned so that the personnel would not be stressed and perform work happily.

Keywords: Quality of Life Development; Efficiency; Personnel Performance

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน และยิ่งเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิต เกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญ ไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เมื่อพิจารณาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ในปัจจุบันพบว่าการจัดการเรียนการสอน ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ประสบปัญหาความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยมีสาเหตุจากครอบครัว ครูและบุคลากรบางคนมีปัญหาครอบครัว ด้านการเงิน สถานการณ์การเงินขาดสภาพคล่อง ด้านการทำงาน ครูและบุคลากรมีภาระงานมากเกินไป เช่นครูและบุคลากร

ไม่ได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่มีบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งมีบุคลากรไม่ครบตามโครงสร้างของการบริหารองค์กรครูและบุคลากรบางคนเป็นทั้งครูผู้สอน หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายบริหาร บางครั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าการจัดการเรียนการสอน ด้านสังคม ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรด้วยกันในสถานศึกษา หากสถานศึกษาใดมีความขัดแย้งแบ่งเป็นกลุ่ม เป็นฝ่าย เกิดความแตกแยกกัน ทำให้ขาดพลังในการสร้างสรรค์งาน ด้านสุขภาพของครูและบุคลากร รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอน หากครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่ครูและบุคลากรนั้นปรารถนา ปัจจุบัน กระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิด ความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและ พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจและเห็นถึงความจำเป็นที่จะศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง” เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและเป็นแนวทางการ พัฒนาให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอไชโย อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอสามโก้ และอำเภอแสวงหา จำนวนประชากรทั้งหมด 1,882 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง คำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจงโดยเป็นผู้บริหารของสถานศึกษา ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการ ความคิดเห็นเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence: IOC) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.901) ความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาช เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.970

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง 330 คน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามผ่าน Google Form ให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ทั้ง 7 อำเภอ โดยมีระยะเวลาการเก็บ

ข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน – มิถุนายน 2566 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือค่าความถี่ และค่าร้อยละ อธิบายระดับการรับรู้และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด การวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับ		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	3.61	0.76	มาก
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	3.77	0.67	มาก
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.69	0.74	มาก
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.83	0.63	มาก
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.88	0.61	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.87	0.80	มาก
โดยรวม	3.77	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.55) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.80) ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.63) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.77$,

S.D. = 0.67) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม (\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.74) และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน (\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ		
	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	3.99	0.57	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.84	0.61	มาก
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	3.99	0.79	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.98	0.59	มาก
โดยรวม	3.95	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.54) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.57) และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.59) และด้านปริมาณงาน (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามอาชีพ ประเภทบุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	T - test	F-test	Sig.	ระดับ	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
อาชีพ	5.995		0.015	-	✓
ประเภทบุคลากร		15.221	0.000	-	✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		5.63	0.001	-	✓

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ ประเภทบุคลากรและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ด้านที่ 1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานองค์กรควรจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยภายในองค์กร และควรจัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร

ด้านที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้ารับการศึกษาคู่ต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมองค์กรควรมีการปรับเลื่อนค่าตอบแทนและพิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานองค์กรควรมีการจัดอบรมสัมมนา หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเสริมสร้างสัมพันธ์ ความสามัคคีที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

ด้านที่ 5 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนหรือจัดอบรมหลักสูตรให้บุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

ด้านที่ 6 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานองค์กรควรมีการปรับปรุงขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความกระชับ ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับบุคลากร ไม่มอบหมายงานให้หนักเกินไป เพื่อให้บุคลากรไม่เครียด ไม่มีปัญหา กับชีวิตครอบครัวและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีประเด็นน่าสนใจซึ่งนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชญากร บุตดารวม (2557) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต 2 (จังหวัดอุบลราชธานี) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมุตตอพา หมัดบินเฮต (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีการพัฒนาและปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงาน เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มารายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำ เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการมอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณและมอบเครื่องหมายเกียรติยศให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น

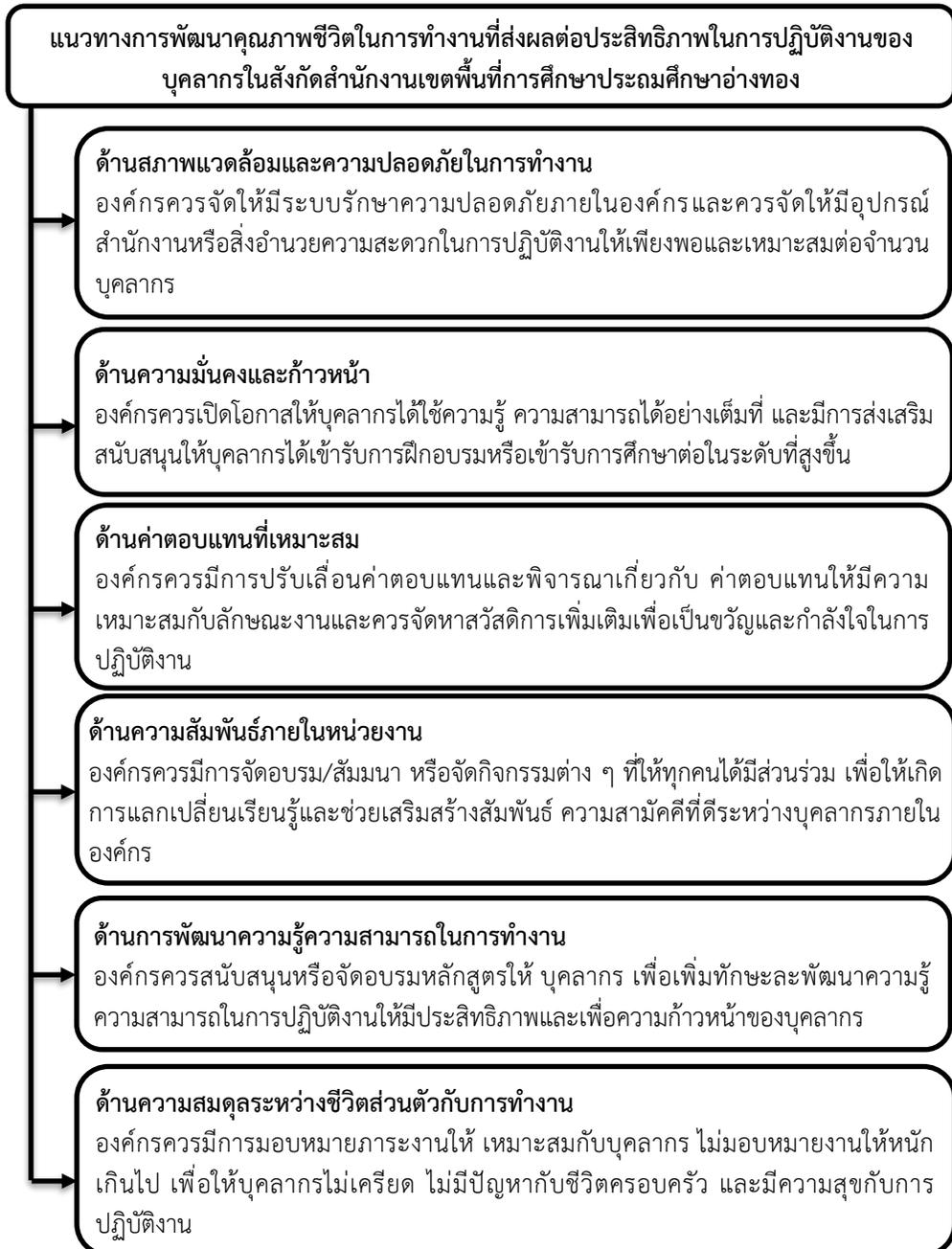
2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการ

ในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับ การแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่สูงกว่าต้นทุนก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงออกมาเป็นค่าของประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่จะแสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการให้เทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว ตรงและมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ วรชัง (2556) เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานควรกำหนดปริมาณงานหรือภาระงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีเวลาเพียงพอเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพทั้งในชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวรรณ สาสิงห์ (2562) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมควรมีการปรับเงินเดือนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันและจัดหาสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอๆ เพื่อความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถควรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่ เพื่อสามารถนำมาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน คือ องค์กรควรจัดให้มีระบบ รักษาความปลอดภัยภายในองค์กรและควรจัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า คือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ องค์กรควรมีการปรับเลื่อนค่าตอบแทนและ พิจารณาเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและควรจัดหาสวัสดิการ เพิ่มเติมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน คือ องค์กรควรมีการจัดอบรม/สัมมนา หรือจัด กิจกรรมต่างๆที่ให้ทุก คนได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเสริมสร้าง สัมพันธ์ ความสามัคคีที่ดีระหว่างบุคลากร ภายในองค์กร

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน คือ องค์กรควรสนับสนุนหรือ จัดอบรมหลักสูตรให้ บุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเพื่อ ความก้าวหน้าของบุคลากร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน คือ องค์กรควรมีการปรับปรุง ขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานให้มีความกระชับ ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายภาระงานให้ เหมาะสมกับบุคลากร ไม่มอบหมายงานให้หนักเกินไป เพื่อให้ บุคลากรไม่เครียด ไม่มีปัญหาชีวิตครอบครัว และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยเน้นให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ โดยเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อรู้สึกถึงการทำงานเป็นทีมหรือเป็นครอบครัวเดียวกัน การสร้างให้เกิดการเป็นที่ยอมรับในส่วนของบุคลากรภายในองค์กรเช่น การได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานจะมีผลต่อพนักงานในด้านความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลในการการสร้างแรงจูงใจ และแรงผลักดันให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ โดยเน้นพิจารณาถึงความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความเหมาะสมของการใช้ชีวิตในการทำงานและการมีเวลาให้กับตัวเอง ครอบครัวและคนรอบข้างและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ ควรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มีความสามัคคีในปฏิบัติงานและการประสานงานภายในกลุ่มหรือภายในองค์กร เป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่น และยังทำให้มีความสุขกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจนอกเหนือจากบุคลากรภาครัฐ

2. ควรศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงานขององค์กร

3. ควรนำผลการวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ ที่ได้ไปดำเนินการศึกษาวิจัยในด้านกรปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

4. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดึงศักยภาพของบุคลากร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

5. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของบุคลากรเพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวรรณ สาสิงห์. (2562). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิชญากร บุตदारวม. (2557). *ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต 2* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ .วารสารสันติศึกษาปริทัศน์ มจร, 6(ฉบับพิเศษ), 595 – 597.*
- มุสต่อฟา หมัดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณมา วงษ์ธง. (2556). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM* (สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.