

[208]

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงบประมาณ

Quality of Work Life Affecting Performance Efficiency of Personnel of Budget Bureau

ทรงสิริ เจริญศิริ / Songsiri Charoensiri

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม / Graduate College of Management, Sripatum University

Email: songsiri.sc@gmail.com

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ / Praphan Chaikidurajai

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม / Graduate College of Management, Sripatum University

Email: praphan.ch@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงบประมาณ จำนวน 198 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test, F-test (One-Way ANOVA), Bonferroni Post Hoc Tests และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุ อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงบประมาณ

Abstract

The objectives of this research 1) To study the level of quality of work life and work efficiency of Personnel of Budget Bureau. 2) To study demographic factors that affect work efficiency of Personnel of Budget Bureau. 3) To study quality of work life that affect work efficiency of Personnel of Budget Bureau. The sample group used in this research was 198 Personnel of Budget Bureau. The questionnaire was used as a data collection tool. Statistics used to analyze data were frequency, mean, standard deviation and t-test, F-test (One-Way ANOVA), Bonferroni Post Hoc Tests, multiple regression were used for hypothesis testing. The study of research revealed that 1) The level of quality of work life and work efficiency of Personnel of Budget Bureau overall is at a high level. 2) Demographic factors are age, salary and work experience affected work efficiency

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22

4 กรกฎาคม 2565 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผ่านระบบการประชุมทางไกลเสมือนจริง

at the significance level of 0.05. 3) The quality of work life are Adequate and Fair Compensation, Safe and Healthy Environment, Growth and Career Development and Social Integration affected work efficiency at the significance level of 0.05.

Keywords: QUALITY OF WORK LIFE, PERFORMANCE EFFICIENCY, BUDGET BUREAU

บทนำ

บุคลากรถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร องค์การใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงจึงส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร “บุคลากรภาครัฐ” ถือเป็นบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารราชการแผ่นดิน การพัฒนาประเทศจะก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของข้าราชการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2551 มาตรา 34 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 72 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

สำนักงานประมาณเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประมาณ สำนักงานกฤษฎีกา พ.ศ.2559 ให้สำนักงานประมาณมีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะให้ความเห็นแก่รัฐบาล และหน่วยงานภาครัฐในด้านการงบประมาณ การจัดทำงบประมาณที่สนองต่อนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อให้บรรลุภารกิจของรัฐเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสำนักงานประมาณจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประมาณเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประมาณ ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้บรรลุภารกิจของรัฐและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประมาณ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประมาณ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประมาณ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1973; กัลยา สูงสว่าง, 2563)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย (Peterson & Plowman, 1997; ศตวรรษ์ คงทอง, 2563)

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22

4 กรกฎาคม 2565 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผ่านระบบการประชุมทางไกลเสมือนจริง

[210]

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมขององค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปานิสรา ทิตาทธ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ไพไทมาศ แซ่ลิ้ม (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ สมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- | | |
|------------|--------------------|
| 1) เพศ | 4) ระดับการศึกษา |
| 2) อายุ | 5) ประสบการณ์ทำงาน |
| 3) สถานภาพ | 6) อัตราเงินเดือน |

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 3) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
- 5) การบูรณาการทางสังคม
- 6) ธรรมเนียมขององค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Walton (1973)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 1) คุณภาพงาน
- 2) ปริมาณงาน
- 3) เวลา
- 4) ค่าใช้จ่าย

Peterson & Plowman (1997)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22

4 กรกฎาคม 2565 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผ่านระบบการประชุมทางไกลเสมือนจริง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานงบประมาณ ที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์งบประมาณระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณ จำนวน 389 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานงบประมาณ ที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์งบประมาณระดับปฏิบัติการและชำนาญการ จำนวน 198 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970) และเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยแบบสอบถามพัฒนาจากแบบสอบถามของ Chaikidurajai Praphan (2019, 2018, 2015) และ ไผทมาศ แซ่ลิ้ม (2563) ซึ่งได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวม (IOC) เท่ากับ 0.91 ซึ่งมากกว่า 0.50 จึงถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ และทำการทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานงบประมาณ ที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์งบประมาณระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณ เขตที่ 1-18 จำนวน 40 ชุด และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.807 ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3) วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการใช้วิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way ANOVA) กรณีที่พบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยวิธี Bonferroni Post Hoc Tests
- 4) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

บุคลากรสำนักงานงบประมาณส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุอยู่ระหว่าง 25 ปี-41 ปี มีสถานภาพเป็นโสด มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท

[212]

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านธรรมเนียมขององค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ (n = 198)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|--------------|--------------|------------------|
| ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 2.508 | 0.778 | น้อย |
| ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 3.960 | 0.746 | มาก |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | 3.960 | 0.708 | มาก |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง | 3.710 | 0.814 | มาก |
| ด้านการบูรณาการทางสังคม | 4.553 | 0.401 | มากที่สุด |
| ด้านธรรมเนียมขององค์กร | 3.604 | 0.609 | มาก |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.381 | 0.740 | ปานกลาง |
| ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 4.043 | 0.707 | มาก |
| ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน | 3.715 | 0.442 | มาก |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณภาพงานและเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปริมาณงานและค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ (n = 198)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|--------------|--------------|------------------|
| คุณภาพงาน | 4.245 | 0.627 | มากที่สุด |
| ปริมาณงาน | 4.167 | 0.588 | มาก |
| เวลา | 4.417 | 0.540 | มากที่สุด |
| ค่าใช้จ่าย | 3.864 | 0.868 | มาก |
| ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 4.173 | 0.519 | มาก |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ ได้แก่ 1) อายุ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 57 ปี, 42 ปี-57 ปี, 25 ปี-41 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 57 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 ปี-57 ปี 2) ประสบการณ์ทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป, 11 ปี-20 ปี, 3 ปี-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี 3) อัตราเงินเดือน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท, 30,000-40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ดังตารางที่ 3

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22

4 กรกฎาคม 2565 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผ่านระบบการประชุมทางไกลเสมือนจริง

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n = 198)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | p-value | Post Hoc Tests | | | |
|----------------------------|---------------------|-------|-----------|---------|----------------|--------|--------|--------|
| เพศ | หญิง | 125 | 4.188 | 0.599 | | | | |
| | ชาย | 73 | 4.147 | | | | | |
| | รวม | 198 | | | | | | |
| อายุ | น้อยกว่า 25 ปี (1) | 11 | 3.727 | 0.004* | (2) | (3) | (4) | |
| | 25 ปี-41 ปี (2) | 125 | 4.211 | | (1) | 0.484* | 0.391* | 0.787* |
| | 42 ปี-57 ปี (3) | 53 | 4.118 | | (2) | | -0.093 | 0.303 |
| | มากกว่า 57 ปี (4) | 9 | 4.514 | | (3) | | | 0.396* |
| | รวม | 198 | | | | | | |
| สถานภาพ | โสด | 135 | 4.144 | 0.388 | | | | |
| | สมรส | 61 | 4.227 | | | | | |
| | หย่าร้าง/หม้าย | 2 | 4.500 | | | | | |
| | รวม | 198 | | | | | | |
| ระดับการศึกษา | ปริญญาตรี | 76 | 4.127 | 0.322 | | | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 122 | 4.202 | | | | | |
| | รวม | 198 | | | | | | |
| ประสบการณ์ทำงาน | น้อยกว่า 3 ปี (1) | 82 | 4.221 | 0.007* | (2) | (3) | (4) | |
| | 3 ปี – 10 ปี (2) | 64 | 4.098 | | (1) | -0.123 | -0.168 | 0.341* |
| | 11 ปี – 20 ปี (3) | 38 | 4.053 | | (2) | | -0.045 | 0.465* |
| | 20 ปี ขึ้นไป (4) | 14 | 4.563 | | (3) | | | 0.510* |
| | รวม | 198 | | | | | | |
| อัตราเงินเดือน (บาท) | น้อยกว่า 20,000 (1) | 90 | 4.207 | 0.001* | (2) | (3) | (4) | |
| | 20,000 – 30,000 (2) | 57 | 4.086 | | (1) | -0.121 | -0.219 | 0.349* |
| | 30,000 – 40,000 (3) | 31 | 3.988 | | (2) | | -0.098 | 0.471* |
| | มากกว่า 40,000 (4) | 20 | 4.556 | | (3) | | | 0.568* |
| | รวม | 198 | | | | | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ ดังตารางที่ 4

[214]

ตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n = 198)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | |
|--|----------------------------|------------|--------|---------|
| | B | Std. Error | Beta | p-value |
| ค่าคงที่ | 2.955 | 0.324 | | 0.000 |
| ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | -0.160 | 0.033 | -0.241 | 0.000* |
| ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 0.296 | 0.043 | 0.425 | 0.000* |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | 0.428 | 0.051 | 0.584 | 0.000* |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง | -0.021 | 0.051 | -0.032 | 0.686 |
| ด้านการบูรณาการทางสังคม | -0.243 | 0.067 | -0.188 | 0.000* |
| ด้านธรรมเนียมขององค์กร | 0.015 | 0.047 | 0.018 | 0.751 |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว | -0.057 | 0.035 | -0.081 | 0.100 |
| ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 0.019 | 0.048 | 0.026 | 0.698 |

R = 0.792, R Square = 0.628, Adj.R Square = 0.612, Std. Error = 0.323, P = 0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ ได้แก่ 1) อายุ เนื่องจาก บุคลากรสำนักงานงบประมาณที่มีอายุมากส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อังคนา ธนานุภาพพันธ์ุ, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2) ประสบการณ์ทำงาน เนื่องจาก บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่ามีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงาน การปฏิบัติงานจึงออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3) อัตราเงินเดือน เนื่องจาก บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก จึงมีความรู้และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานมาก อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดารัตน์ สุบิน (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจาก บุคลากรได้รับค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ หรือ สิ่งตอบแทนอื่นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เนื่องจาก สำนักงานงบประมาณได้จัดให้มีห้องพยาบาลที่มีบุคลากรทางการแพทย์มาประจำที่หน่วยงาน มีพนักงานทำความสะอาดทำความสะอาดสำนักงานทุกวัน จึงทำให้สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความปลอดภัย จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจาก บุคลากรสำนักงานงบประมาณ มีโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าจากความสามารถและทักษะในการทำงาน หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรม

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22

4 กรกฎาคม 2565 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผ่านระบบการประชุมทางไกลเสมือนจริง

พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน อีกทั้งงานราชการถูกมองว่าเป็นงานที่มีความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบูรณาการทางสังคม เนื่องจากบุคลากรสำนักงบประมาณมีการติดต่อระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นขอความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นการผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานดีมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

- 1) ผู้บริหารและหน่วยงานควรพิจารณาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมให้เพียงพอกับค่าครองชีพ จากสถานการณ์ของสังคมในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์โควิด-19 หรือวิกฤตการณ์ยูเครน ที่ส่งผลให้ราคาน้ำมัน ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และราคาวัตถุดิบของสินค้าประเภทอุปโภคและบริโภค สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้ภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตของบุคลากรสูงขึ้นกว่าปกติ อีกทั้งการสร้างนโยบายที่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2) ผู้บริหารควรผลักดันให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 57 ปีขึ้นไป ซึ่งมีอยู่จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 4.545 และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ซึ่งมีอยู่จำนวน 14 คน หรือร้อยละ 7.071 ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ จากการทำงานมาถ่ายทอด และเป็นผู้สอนงานให้แก่บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานน้อย อีกทั้งการมีนโยบายให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในทุกระดับ
- 3) ผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม โดยการจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสำนักงบประมาณนอกเหนือจากการทำงาน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อที่จะได้เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4) บุคลากรสำนักงบประมาณ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในทิศทางที่ดี ผู้บริหารและหน่วยงานจึงควรรักษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองด้านดังกล่าวไว้ให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองด้านดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงบประมาณ ที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์ทั้งงบประมาณระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา บุคลากรสำนักงบประมาณที่ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างครอบคลุม
- 2) ควรขยายขอบเขตการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ ในเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างบุคลากรสำนักงบประมาณที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณ เขตที่ 1-18 เพื่อที่จะได้ทราบถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร กับที่ปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณ เขตที่ 1-18

[216]

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา สูงสว่าง. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปานิสรา ทิตาทร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 259-304.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. รายงานผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ไพทมาศ แซ่ลิ้ม. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ สมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุดาร์ตน์ สุบิน. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. *Lawarath Social E-Journal*, 2(3), 77-87.
- อังคณา ธานานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 236-249.
- Chaikidurajai, Praphan. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance Efficiency of Staff in Industry Group. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 2(3), 19-20.
- Chaikidurajai, Praphan. (2019). Quality of Work Life Affecting Performance Efficiency of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunication Industry Group in Thailand. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 19-20.
- Peterson, E. & Plowman, G.E. (1953). *Business Organization and Management*. 3rd ed. Ill: Irwin.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it. *Slone Management Review*, 15,12-18.